Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
Services ministériels
Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne

Dirigé par :

Terry Hunt, gestionnaire principal des évaluations

et

Paula Saunders, adjointe en recherches sur les évaluations

En collaboration avec :

Prairie Research Associates Inc.

Évaluation provisoire de la Stratégie Jeunesse du MAINC

Projet 96/26
Novembre 1997

Table des matières

Page

Remerciements

Résumé i

Partie 1 - Introduction 1
- Objet du rapport 1
- Objet de l'évaluation 1
- Portée de l'évaluation et questions évaluées 1
- Méthodologie 2
- Organisation du rapport 3

Partie 2 - Profil des programmes 5
- Contexte de la stratégie 5
- Profil de la stratégie initiale et des ajouts récents 7

Partie 3 - Situation de la mise en œuvre initiale des programmes 13
- Principales étapes de la mise en œuvre 13
- Modèles régionaux de prestation 16
- Résultats et extrants obtenus 17

Partie 4 - Efficacité de la mise en œuvre de la stratégie 19
- Objectifs de la stratégie 19
- Communications 20
- Mécanismes de mise en oeuvre 21
- Indicateurs généraux de l'efficacité par rapport aux coûts 22
- Présentation de rapports et obligation de rendre compte 25
- Partenariats 26
- Points forts et points faibles 28

Partie 5 - Mesure des répercussions 30
- Premières répercussions à court terme 30
- Répercussions à long terme 36
- Questions assujetties à la mesure du rendement et évaluation future 36

101-01686/

Table des matières (suite)

Page

Partie 6 - Leçons apprises et meilleures pratiques 43
Mise en œuvre de la stratégie 43
Communications 43
Efficacité des programmes 44
Soutien communautaire 46
Bonification des programmes existants 47
Partenariats 47
Présentation de rapports 47

Partie 7 - Améliorations proposées 49
MAINC 49
Premières Nations 50
Communications 51
Ressources 51
Présentation de rapports et évaluation 51

Partie 8 - Conclusions et recommandations 52
Mise en œuvre de la stratégie 52
Modèles de prestation 53
Rapports courants 54
Mesure du rendement à long terme 55

Appendices
Sommaire des affectations régionales au titre de la Stratégie Jeunesse 1996-1997
Plan d'Action
Mandat

Annexes
Annexe 1 - Résumé des constatations des intervenants des Premières Nations
Annexe 2 - Examen régional du Québec et étude de cas
Annexe 3 - Examen régional du Manitoba et étude de cas
Annexe 4 - Étude de cas de la Première Nation d'Onion Lake
Annexe 5 - Aperçu statistique
Annexe 6 - Cadre d'évaluation de la Stratégie Jeunesse du MAINC

Remerciements

Prairie Research Associates Inc. (PRA) a travaillé en étroite collaboration avec Terry Hunt, qui a dirigé le projet, et avec Paula Saunders, qui a apporté son soutien tout au long des phases de planification et de collecte des données de l'étude. Nous voulons également souligner l'apport des membres du Comité consultatif d'évaluation qui ont bien voulu partager leur expertise avec l'équipe de recherche, et nous les en remercions.

Lise Bastien
Directrice du Conseil en éducation des Premières Nations de Wendake

Barbara Fritz
Coordonnatrice régionale de la Stratégie Jeunesse, bureau régional de l'Ontario

Christian Garrow
Coordonnateur jeunesse, Assemblée des Premières Nations

Maurice Legendre, conseiller principal, MAINC
Bureau régional du Québec

Dr. Rose Alama McDonald, Directrice en Éducation
Assemblée des Premières Nations

Margaret Mitchell, analyste principale des politiques
Direction de la politique et des programmes pour les Indiens, MAINC, Administration centrale

Ligne Paré, analyste principale des politiques
Direction de la politique et des programmes pour les Indiens, MAINC, Administration centrale

Nous tenons également à remercier les nombreux organismes et collectivités qui nous ont aidés dans l'accomplissement de nos recherches.

Résumé

En 1996-1997, le MAINC est devenu un des partenaires engagés dans la mise en œuvre du programme national du gouvernement fédéral appelé Stratégie emploi jeunesse. À ce titre, il s'est vu allouer une somme de 10 millions de dollars. Par la suite, la stratégie a été reconduite pour les exercices 1997-1998 et 1998-1999, ce qui a débouché sur la mise en place de deux programmes supplémentaires et l'octroi d'un financement de 25 millions de dollars par année. La présente évaluation provisoire met l'accent sur la première année de mise en œuvre et porte sur l'efficacité de la stratégie et sur ses effets à court terme.

Objet de l'évaluation et approche

Le MAINC s'est engagé à présenter au Conseil du Trésor une évaluation provisoire de la stratégie. Cette évaluation porte sur la mise en application des programmes découlant de la stratégie, l'efficacité de la mise en œuvre initiale et les effets à court terme. Il s'agit d'une évaluation à caractère formatif dans laquelle on met l'accent sur les leçons apprises et les améliorations possibles. Un autre produit de l'évaluation présenté dans le rapport consiste en un cadre d'évaluation qui définit une structure de responsabilisation et de rendement destinée à aider le MAINC, les Premières Nations et les Inuit à évaluer les répercussions à long terme.

Au printemps de 1997, nous avons réalisé tout près de 100 entrevues téléphoniques avec des intervenants des Premières Nations et effectué des visites dans trois collectivités (ce qui a donné lieu notamment à des rencontres avec trois groupes de discussion formés de jeunes). En outre, nous nous sommes rendus à l'Administration centrale du MAINC et dans trois bureaux régionaux (Manitoba, Saskatchewan et Québec) pour réaliser des entrevues et examiner les données contenues dans les dossiers. L'équipe d'évaluation a également interviewé des coordonnateurs régionaux des jeunes du MAINC.

Conclusions

État d'avancement de la mise en œuvre des programmes

Malgré la courte période qui s'est écoulée entre l'annonce de la stratégie et la fin de l'année scolaire, les Premières Nations ont réussi à mettre en œuvre le Programme placement carrière-été pour les étudiants et le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques. Les écoles des Premières Nations ont entrepris l'élaboration de leur Programme d'alternance études-travail à l'automne de 1996, après le début de l'année scolaire. Un peu moins de la moitié des représentants des écoles des Premières Nations que nous avons interviewés ont indiqué que les activités de leurs programmes avaient débuté en septembre 1996 ou en janvier 1997. Un tiers des écoles ont signalé qu'elles élargissaient un programme existant, tandis que les autres ont dit en être aux étapes de la planification.

Efficacité générale de la mise en œuvre de la stratégie

Nous avons relevé des variations dans la mise en œuvre de la stratégie selon les régions. Trois approches sont toutefois ressorties :

1 - administration des programmes par le MAINC;
2 - administration des programmes par des organismes des Premières Nations et Inuit;
3 - administration des programmes par le MAINC, les Premières Nations et les Inuit.

Certaines régions comme le Manitoba et le Yukon participent directement à l'examen des propositions, à la répartition du financement et au suivi des rapports sur les programmes. En Saskatchewan et au Québec, des organismes des Premières Nations administrent la stratégie au nom des collectivités. Dans les autres régions, on combine les deux approches. Nous avons constaté que l'administration de la stratégie par les Premières Nations et les Inuit est l'approche la plus efficace, ce qui s'explique notamment par le fait que les Premières Nations ont l'expérience des programmes à l'intention des jeunes et utilisent l'infrastructure existante pour diffuser et partager l'information. Un examen des données contenues dans les rapports sur les programmes a révélé que les organismes régionaux des Premières Nations, en outre, consacrent moins de temps à la gestion de la stratégie et distribuent directement aux étudiants une plus forte proportion des fonds qui leur sont alloués. De plus, ils affichent un taux de présentation de rapports plus élevé.

À l'échelon local, les Premières Nations et les Inuit s'emploient sans relâche à établir des liens de partenariat avec des ministères et le secteur privé. Dans l'ensemble, les Premières Nations et les Inuit, notamment dans les collectivités du Nord et les collectivités isolées, font appel aux organismes en place dans les réserves pour offrir des débouchés aux jeunes. En outre, les Premières Nations et les Inuit consentent des contributions importantes en guise de complément aux fonds alloués aux termes de la stratégie.

Si les répondants étaient d'avis que les objectifs de la stratégie ont été atteints, le Ministère ne peut, du fait du nombre insuffisant de rapports, rendre compte fidèlement des résultats. Par exemple, dans certaines régions telles que la Colombie-Britannique et le Yukon, les Premières Nations ont fourni moins de la moitié des rapports requis. Dans certains cas, les rapports étaient également incomplets et manquaient de cohérence.

Répercussions à court terme signalées

La majorité des répondants s'entendaient pour dire que la stratégie a eu des répercussions positives. À ce jour :

- 3 800 étudiants ont participé à des programmes placement carrière-été;
- 2 000 étudiants ont participé à des camps scientifiques; et
- 900 étudiants ont participé à des programmes d'alternance études-travail.

- Les étudiants ont été placés dans des secteurs variés tels que la santé, l'éducation, la construction, le commerce de détail et le développement économique. Les étudiants ont pu acquérir des aptitudes professionnelles de base (utilisation d'ordinateurs, administration, vente et communications) qu'ils ont pu mettre à profit dans tous les domaines. En outre, les jeunes ayant participé aux groupes de discussion ont indiqué qu'ils avaient appris à maîtriser des techniques de préparation à l'emploi (entrevues, rédaction de lettres d'accompagnement et préparation de curriculum vitae) qui leur seront utiles dans l'avenir au moment de poser leur candidature pour des emplois.

- Des élèves de niveau élémentaire et des étudiants de niveau secondaire ont pu participer à des camps scientifiques et technologiques offrant des activités allant des expériences en médecines traditionnelles à la fréquentation de laboratoires universitaires d'informatique.

- Les étudiants ont indiqué que les programmes découlant de la stratégie avaient eu pour eux une influence positive sur le plan personnel. Selon eux, ces programmes leur ont permis d'améliorer leur estime de soi, d'enrichir leur connaissance du marché du travail, d'aviver leur intérêt pour leurs études et d'acquérir le désir de continuer à fréquenter l'école.

Détermination d'indicateurs pour la mesure des répercussions à long terme

Étant donné que l'évaluation portait sur la première année de mise en œuvre, il est encore trop tôt pour mesurer les répercussions à long terme. Toutefois, l'évaluation a permis de cerner la nature de l'information qui est recueillie actuellement et la façon dont on peut l'utiliser pour mesurer les résultats à long terme et assurer un suivi continu du rendement. À l'heure actuelle, on utilise les formulaires d'évaluation des programmes pour recueillir des données sur les placements et les participants, tandis que les Premières Nations et les Inuit recueillent des données de façon informelle sur les activités découlant des programmes.

Un produit supplémentaire de l'étude consiste en un cadre d'évaluation qui définit un régime de responsabilisation et de rendement destiné à aider le MAINC, les Premières Nations et les Inuit à évaluer les répercussions à long terme. Ce cadre précise bon nombre d'indicateurs à utiliser aux fins de la prise de décisions et de l'évaluation.

Leçons apprises et améliorations suggérées

À partir des expériences des Premières Nations, des Inuit et des fonctionnaires du Ministère, l'équipe d'évaluation a mis en évidence un certain nombre de leçons apprises concernant la mise en œuvre, les communications, l'efficacité, les liens de partenariat, le soutien de la collectivité et la production de rapports. Au nombre des améliorations que les participants des Premières Nations et des Inuit ont suggérées aux fins de leurs propres programmes, on retiendra notamment le jumelage sélectif des étudiants et des employeurs, l'obtention du soutien de la collectivité, l'incorporation des programmes découlant de la stratégie dans les plans de développement

économique des collectivités, la participation des aînés au processus, l'organisation de séances d'orientation à l'intention des coordonnateurs locaux et l'affectation de coordonnateurs spéciaux pour les programmes d'alternance études-travail.

Recommandations

Dans l'ensemble, la mise en œuvre initiale de la stratégie a été considérée comme très réussie. Les organismes des Premières Nations et des Inuit chargés de l'application de la stratégie ont exprimé des préoccupations au sujet du niveau des ressources consacrées à l'administration des programmes découlant de la stratégie. Les recommandations faites à l'issue de l'évaluation sont les suivantes.

- Il est recommandé d'élargir les activités et d'allouer davantage de ressources pour le développement de capacités chez les Premières Nations, les Inuit et les organismes qui leur sont reliés afin de les épauler dans la mise en œuvre de la stratégie.

- Il est recommandé que tous les bureaux régionaux du MAINC poursuivent leurs efforts visant à encourager les organismes régionaux des Premières Nations et des Inuit à prendre en charge la gestion de la stratégie. À cette fin, le Ministère pourra envisager de fournir un soutien financier aux organismes des Premières Nations aux fins de l'administration de la stratégie, comme cela s'est fait dans la région du Québec.

- Les bureaux régionaux du MAINC devraient s'assurer que l'on rend compte des dépenses liées à la Stratégie Jeunesse dans les rapports de vérification annuels sur les Premières Nations.

- Il est recommandé d'améliorer la présentation des formulaires d'évaluation des programmes sous les aspects du respect des délais et du nombre de formulaires.

- Il conviendrait d'apporter des améliorations au formulaire d'évaluation en y incluant de l'information sur les catégories et le nombre d'employeurs qui participent à la mise en œuvre de la stratégie, sur les catégories de compétences et d'emplois visées par les programmes et sur les sources des fonds supplémentaires alloués à titre de contributions aux programmes.

- Le Ministère devrait unir ses efforts à ceux des Premières Nations, des Inuit et des autres ministères engagés dans les programmes à l'intention des jeunes Autochtones afin de promouvoir l'uniformisation des exigences en matière de rapports entre les ministères fédéraux.

- Il est recommandé que le MAINC, en collaboration avec les Premières Nations et les Inuit, définisse des indicateurs de rendement destinés à aider les deux partenaires à mesurer le degré de succès de la stratégie à long terme.

- Aux fins de l'évaluation à long terme de la stratégie, il est recommandé que le Ministère, les Premières Nations et les Inuit adoptent une approche fondée sur le partenariat. Il conviendra de faire participer les jeunes Autochtones au processus, en utilisant comme point de départ le cadre d'évaluation élaboré dans le contexte de la présente évaluation provisoire.

Partie 1 - Introduction

Objet du rapport

En mars 1996, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il dépenserait, dans le cadre de la Stratégie Jeunesse, 315 M$ sur une période de trois ans pour aider à la création d'occasions d'emploi pour les jeunes. Le ministère responsable de la Stratégie Jeunesse est Développement des ressources humaines Canada, lequel est associé à d'autres ministères comme Industrie Canada, Environnement Canada, Patrimoine canadien et le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC). Partenaire de la stratégie en 1996-1997, le MAINC a reçu une somme de 10 M$ pour l'affectation à des programmes. La stratégie a été renouvelée pour une période supplémentaire de deux ans et dotée d'un fonds annuel totalisant 25 M$.

Procéder à un examen après un an de mise en œuvre constitue une bonne occasion de tirer parti des leçons apprises à ce jour et de cerner à mi-mandat les corrections à apporter pour l'avenir aux programmes. Voici donc en résumé les constatations de l'évaluation provisoire de la Stratégie Jeunesse du MAINC.

Objet de l'évaluation

Le MAINC s'est engagé à présenter au Conseil du Trésor une évaluation provisoire de la stratégie. L'examen porte sur la mise en application des programmes, l'efficacité de la mise en œuvre initiale de la stratégie et les répercussions à court terme. L'accent est mis avant tout sur les leçons apprises et les améliorations éventuelles à apporter. Le rapport a également permis d'élaborer un cadre d'évaluation qui définit un régime de responsabilisation et de mesure du rendement destiné à aider le MAINC et les Premières Nations à évaluer les répercussions à long terme.

Portée de l'évaluation et questions évaluées

L'évaluation porte essentiellement sur la stratégie initiale et sa portée est limitée aux trois programmes destinés à l'origine aux collectivités inuit et des Premières Nations (voir la figure 1). L'évaluation ne s'attarde pas aux deux nouveaux programmes ajoutés au printemps de 1997. Toutefois, les profils de chacun des programmes sont discutés dans le cadre d'évaluation joint au présent rapport.

Le mandat de l'évaluation a été approuvé par le Comité de vérification et d'évaluation du Ministère le 31 octobre 1996 (voir l'annexe A). Les questions évaluées sont les suivantes :

- où en est-on dans la mise en œuvre des programmes?

- dans quelle mesure la mise en œuvre initiale de la stratégie s'est-elle avérée efficace et efficiente?
- quelles ont été à court terme les répercussions de la stratégie?
- quelles méthodes jugées meilleures a-t-on constatées et quelles leçons a-t-on retirées de cette expérience?
- quelles améliorations peut-on apporter et quelles sont les options qui s'offrent pour l'avenir des programmes visés?

Sur quoi porte l'évaluation provisoire?

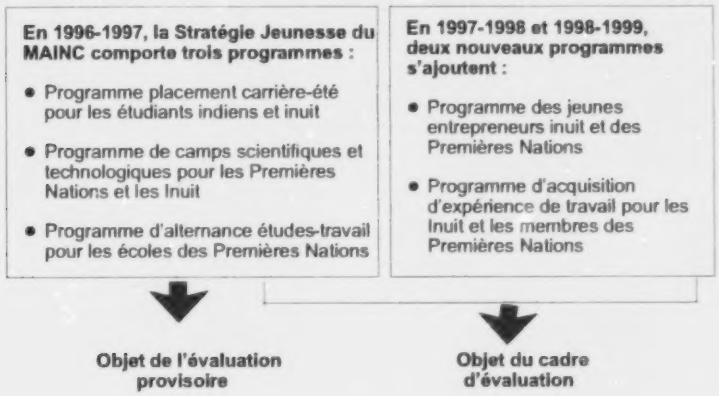


FIGURE 1

Méthodologie

Entre février et mai 1997, nous nous sommes servis de plusieurs méthodes pour recueillir des données dont :

- des entrevues téléphoniques auprès de 95 participants des Premières Nations, avec un taux de réponse de 92 % (la répartition selon les catégories est indiquée à la figure 2);
- des visites dans les régions et des études de cas de collectivités de Premières Nations, soit une en Saskatchewan, une au Manitoba et une au Québec;
- dans le contexte des études de cas, trois groupes de discussion ont été constitués avec 21 étudiants de Premières Nations au Manitoba et en Saskatchewan[1];

---

[1] Nous avons tenté de former d'autres groupes de discussion dans d'autres régions, mais les collectivités des Premières Nations considéraient qu'il était trop tôt pour mesurer les résultats des programmes et étaient donc réticentes à permettre à leurs jeunes de participer à des discussions de groupe de ce genre.

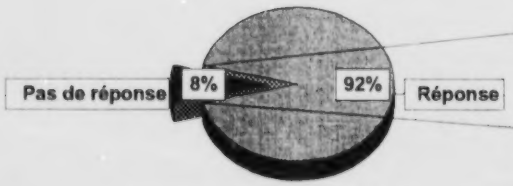
- des entrevues en personne avec du personnel de l'Administration centrale du MAINC et des entrevues au téléphone avec les coordonnateurs jeunesse régionaux;

- des examens de dossiers à l'Administration centrale du MAINC et aux bureaux régionaux visités.

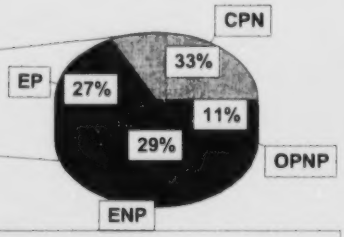
Entrevues avec des intervenants des Premières Nations et des Inuit

95 entrevues sur 103 personnes contactées

Taux de réponse



Répartition des 95 réponses par catégorie



Nombre d'entrevues avec des intervenants des Premières Nations et des Inuit

Coordonnateurs des Premières Nations et des Inuit (CPN)	31
Écoles participantes (EP)	26
Écoles non participantes (ENP)	28
Organismes des Premières Nations participantes (OPNP)	10

Organisation du rapport

Le rapport est divisé en plusieurs parties :

Partie 1 - Introduction
Partie 2 - Profil des programmes
Partie 3 - État de la mise en œuvre initiale des programmes
Partie 4 - Efficacité de la mise en œuvre de la stratégie
Partie 5 - Mesure des répercussions
Partie 6 - Leçons apprises et meilleures pratiques
Partie 7 - Améliorations suggérées
Partie 8 - Conclusions et recommandations

Nous avons joint à la présente étude le mandat de l'évaluation ainsi que les rapports distincts sur les constatations découlant de notre collecte de données. On trouve dans les annexes les constatations faisant suite aux entrevues avec des intervenants des Premières Nations et des Inuit, des études de cas, un aperçu statistique et un cadre d'évaluation.

Contexte de la Stratégie

Les jeunes ont de la difficulté à faire la transition entre l'école et le marché du travail. La figure 3 montre que le taux de chômage chez les jeunes au Canada a augmenté au cours des dernières années. En mai 1997, le taux de chômage chez les jeunes de 15 à 24 ans se chiffrait à 17,2 %, soit presque le double de celui enregistré chez les Canadiens de plus de 24 ans[2].

Bien que nous ne disposions pas encore des derniers chiffres, nous savons que la situation dans les réserves est pire encore. La figure 4 montre que le taux d'activité (le pourcentage de la population totale sur le marché du travail) chez les Indiens inscrits âgés de 15 à 24 ans[3] est plus faible à la fois dans les réserves et en dehors des réserves. La figure 5 montre que le taux de chômage (le pourcentage de sans-emploi par rapport à la population totale) augmente pour toutes

---

2 Statistique Canada, données CANSIM, service en direct, juin 1997.

3 Données du recensement de 1991, Enquête auprès des peuples autochtones, tableau 1. 3, chez les 15 à 24 ans.

les populations vivant dans les réserves. Toutefois, le taux est encore plus élevé pour les Indiens inscrits; les données du recensement de 1991 indiquent que le taux de chômage chez les Indiens inscrits âgés de 15 à 24 ans vivant dans les réserves était de 43,7 %.

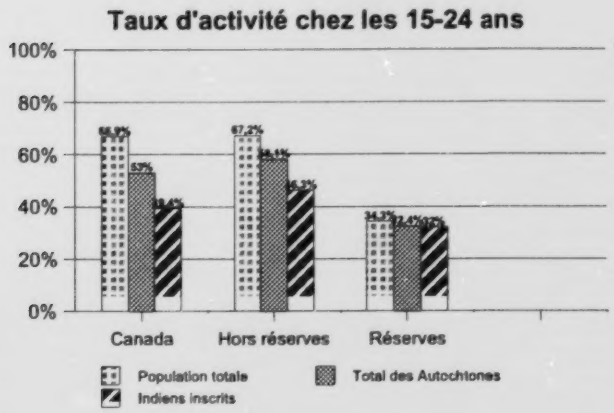


FIGURE 4

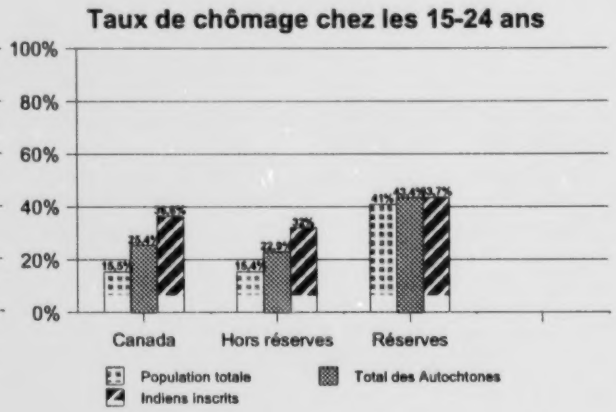


FIGURE 5

Dans le discours du Trône de février 1996, le gouvernement a ciblé le problème du chômage chez les jeunes et mis sur pied un groupe de travail ministériel pour l'examiner. Le groupe de travail a établi que les jeunes les plus à risque sont ceux qui ont une faible scolarité et qui se butent à de multiples obstacles comme une alphabétisation déficiente, des handicaps, la monoparentalité et le fait d'habiter dans des endroits éloignés. Nombreux sont les jeunes Autochtones et Inuit qui font face à tous ces problèmes et à d'autres, comme des taux élevés de suicide. Chez les jeunes des Premières Nations, le taux de chômage est parmi les plus élevés au Canada. En outre, on observe une augmentation de la population des jeunes des Premières Nations et des Inuit, qui représente le tiers de la population autochtone totale[4], ce qui rend d'autant plus pressante l'urgence d'adopter des programmes pour les jeunes Autochtones et Inuit.

Au fil de ses consultations auprès des jeunes Canadiens et des employeurs, le groupe de travail a découvert que le principal obstacle à la réussite était lié à l'impasse du « *premier emploi par opposition à l'expérience* ». Le manque d'information au sujet du marché du travail et des choix de carrière est parmi les autres problèmes qui ont été signalés. Le gouvernement du Canada a donné suite à ces préoccupations en adoptant la stratégie nationale d'emploi des jeunes qui vise à fournir aux jeunes des occasions d'emploi en partenariat avec le secteur privé et des organismes non gouvernementaux.

---

4 Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne, MAINC, Aperçu statistique (ébauche), juin 1997.

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) en est le ministère responsable; ses programmes pour les jeunes les plus populaires sont Service jeunesse Canada et Placement carrière-été; ces programmes s'adressent avant tout aux groupes et aux jeunes Autochtones des milieux urbains vivant hors réserves. Il y avait par conséquent très peu de programmes qui s'adressaient expressément aux jeunes Inuit et aux jeunes des Premières Nations. Voilà ce qui a incité le MAINC à s'associer à la stratégie et à présenter des programmes expressément conçus à l'intention de ces populations.

Profil de la stratégie initiale et des ajouts récents

On trouve dans cette partie un aperçu de la stratégie originale et des nouveaux programmes ajoutés au cours de 1997-1998.

Programmes et objectifs

La Stratégie Jeunesse du MAINC s'adresse aux jeunes des Premières Nations des réserves et aux jeunes Inuit des niveaux primaire, secondaire et postsecondaire. Les objectifs de la stratégie sont :

- d'aider les étudiants à acquérir de l'expérience de travail liée à la carrière;
- de promouvoir les sciences et la technologie comme débouchés de carrière;
- d'établir des programmes d'alternance études-travail ou de bonifier ceux qui existent.

Pour ce faire, le MAINC a introduit trois programmes :

- Programme placement carrière-été pour les étudiants indiens et Inuit
- Programme de camps scientifiques et technologiques pour les Premières Nations et les Inuit[5]
- Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations

Le tableau 1 décrit les programmes, les objectifs et les lignes directrices. Au printemps de 1997, le gouvernement a renouvelé la stratégie et mis sur pied deux nouveaux programmes qui sont décrits au tableau 2 :

- Programme des jeunes entrepreneurs Inuit et des Premières Nations;
- Programme d'acquisition d'expérience de travail pour les Inuit et les membres des Premières Nations.

---

[5] Ce programme s'appelait à l'origine Programme de camps d'été scientifiques et technologiques pour les Premières Nations et les Inuit.

Tableau 1

Profil des programmes de la Stratégie Jeunesse initiale du MAINC					
Programme	**Description**	**Objectifs**	**Groupe cible**	**Employeur ou organisme admissible**	**Lignes directrices ou critères principaux du programme**
Programme placement carrière-été pour les étudiants indiens et Inuit	Fournir de l'expérience et de la formation professionnelle à des jeunes Inuit et des jeunes des Premières Nations qui fréquentent l'école, au cours des mois d'été dans les réserves.	Aider les étudiants à acquérir de l'expérience de travail. Préparer les étudiants à entrer sur le marché du travail. Créer des occasions d'emploi.	Étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire à plein temps des réserves qui retournent à l'école, en âge légal de travailler.	Organismes de Premières Nations et Inuit privés et sans but lucratif. Entreprises non autochtones/Inuit implantées dans des collectivités inuites et de Premières Nations.	• les entreprises privées assument 50 % du salaire jusqu'à un maximum de 2,50 $ l'heure • les organismes sans but lucratif peuvent recevoir jusqu'à 100 % du salaire minimum adulte de la province • les employeurs peuvent recevoir jusqu'à concurrence de 100 $ par participant et 3 000 $ par étudiant en frais généraux aux fins d'acquérir du matériel pour des étudiants handicapés • minimum de 30 heures par semaine sans dépasser 40 heures • entre 6 et 16 semaines consécutives • doit être offert aux étudiants des deux sexes
Programme de camps scientifiques et technologiques pour les Premières Nations et les Inuit	Fournir des expériences pratiques en diverses disciplines scientifiques et technologiques aux jeunes Inuit et aux jeunes des Premières Nations dans les réserves.	Promouvoir les sciences et la technologie comme choix de carrière.	Élèves autochtones des réserves de niveaux élémentaire et secondaire[6] et les jeunes Inuit.	Gouvernements et organismes inuit et des Premières Nations.	• contribution au paiement des frais de scolarité exigés pour la participation un programme de camps scientifiques existant ou proposé • les camps doivent avoir une vocation scientifique • il en coûte environ 500 $ par étudiant • les propositions doivent s'adresser autant aux garçons qu'aux filles
Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations	Sert à financer les projets soumis par les autorités scolaires des Premières Nations aux fins d'établir, de maintenir, ou d'élargir des programmes d'alternance études-travail pour les jeunes Inuit et les jeunes des Premières Nations des réserves qui fréquentent des écoles exploitées par les	Implanter des programmes d'alternance études-travail ou améliorer ceux qui existent. Combiner l'apprentissage scolaire avec une expérience de travail dans la collectivité ou sur le	Élèves de la 7e à la 13e année qui fréquentent des écoles des Premières Nations dans les réserves.	Écoles des Premières Nations dans les réserves, écoles fédérales et écoles autochtones administrées en vertu de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et de la Convention du Nord-Est québécois.	• écoles des réserves • placements en milieu de travail • activités de supervision et d'orientation de carrière • respect des programmes d'alternance études-travail provinciaux et des politiques d'accréditation • plan d'évaluation pour les étudiants et le programme • soutien de la collectivité et engagement de ressources

6 Les lignes directrices originales du programme en 1996-1997 précisaient que les étudiants devaient avoir entre 12 et 20 ans.

Tableau 2

Profil de deux nouveaux programmes de la Stratégie Jeunesse du MAINC introduits en 1997				
Programme	**Description**	**Objectifs**	**Groupe cible**	**Lignes directrices ou critères principaux du programme**
Programme des jeunes entrepreneurs inuit et des Premières Nations	Les institutions prêteuses offrent des conseils d'affaires, du counselling, un encadrement, du soutien consultatif et des capitaux de démarrage pour explorer ou développer une occasion d'affaires.	Permettre à des institutions prêteuses d'offrir aux jeunes Indiens et Inuit vivant dans des réserves ou dans des collectivités reconnues, un soutien financier et des conseils pour lancer leurs propres entreprises.	Les jeunes Indiens et Inuit âgés de 15 à 30 ans. Les jeunes sans emploi ayant quitté l'école ou les jeunes sous-employés qui fréquentent l'école à temps partiel ou sont sur le point de la quitter.	• micro-prêts (prêts de moins de 3 000 $) • contributions remboursables sous condition en fonction d'une petite mise de fonds initiale • capitaux de démarrage offerts en même temps que le soutien consultatif et l'encadrement • le programme est conçu pour compléter l'Initiative Jeunesse d'Entreprise autochtone Canada, à Industrie Canada (dans la mesure du possible la gestion est assurée par la même institution) • la priorité est accordée aux propositions venant d'institutions prêteuses appartenant à des Autochtones • frais d'exploitation des institutions participantes (p. ex. , réserve au titre des pertes sur prêts pour compenser les risques, les intérêts, la commercialisation, le counselling, etc.)
Programme d'acquisition d'expérience de travail pour les Inuit et les membres des Premières Nations	Le programme sert à financer les propositions émanant des gouvernements et organismes de Premières Nations et des Inuit et visant à fournir des expériences de travail supervisées aux jeunes décrocheurs et chômeurs, expériences devant contribuer à assurer l'employabilité à long terme des jeunes.	Fournir des possibilités d'emploi aux jeunes Inuit et aux jeunes des Premières Nations vivant dans des réserves qui sont sans emploi ou qui ont quitté l'école afin d'accroître leurs perspectives d'emploi à long terme.	Jeunes Inuit et jeunes des Premières Nations âgés de 16 à 24 ans. Décrocheurs et chômeurs.	• salaire minimum plus les avantages sociaux • période de 6 à 9 mois • les propositions doivent prévoir qu'un chargé de projet de la collectivité s'assure que les jeunes acquièrent des compétences les préparant à la vie active et des compétences professionnelles et bénéficient d'un encadrement, de conseils et d'une orientation pour leur carrière • les participants doivent élaborer un plan d'apprentissage personnel • les placements peuvent prendre la forme de placements individuels, de placements regroupant au moins quatre participants en équipes ou d'une combinaison des deux • le participant qui termine tout le programme peut recevoir un « laissez-passer » (d'une valeur pouvant atteindre jusqu'à 2 000 $) pour passer à la phase suivante du plan • un montant de 1 500 $ au maximum est attribué aux fins des adaptations nécessaires pour recevoir des jeunes personnes handicapées • les parents au travail peuvent également se voir rembourser les frais de garde d'enfants

Rôles, responsabilités et intervenants

Le thème essentiel de la stratégie est d'offrir des possibilités de partenariat. Le tableau 3 esquisse les principaux rôles des groupes d'intervenants.

Tableau 3

Intervenants dans la Stratégie Jeunesse du MAINC et rôles principaux			
MAINC	**Organismes de Premières Nations chargés de la mise en œuvre***	**Premières Nations**	**Employeurs**
Administration centrale • politique et conception du programme • communique l'information • élabore critères et lignes directrices **Régions** • attribuent les fonds • examinent les propositions • contrôlent et font rapport	• communications régionales • élaborent les propositions de financement • coordonnent les activités • élaborent et conçoivent des programmes • présentent des rapports • attribuent les fonds • examinent les propositions • contrôlent et font rapport	Outre les activités qu'exécutent les organismes de Premières Nations participantes : • développent des partenariats avec des organismes des Premières Nations • développent des partenariats avec le secteur privé tant dans les réserves qu'à l'extérieur des réserves • assortissent étudiants et employeurs • mettent sur pied des camps scientifiques ou exploitent ceux qui existent déjà • mettent sur pied un programme d'alternance études-travail ou améliorent le programme existant	• présentent des propositions • fournissent des occasions d'emploi

Les organismes de Premières Nations et Inuit chargés de la mise en œuvre comprennent des organismes scolaires, des administrations régionales, des conseils tribaux, des organismes de développement économique communautaire, etc.
Les Premières Nations comprennent des écoles, des administrations scolaires, des sociétés de développement économique, etc.

(*) Nota : La mesure dans laquelle ces organismes se sont acquittés des diverses activités de mise en œuvre et d'administration varie.

Financement du programme

Dans le cadre de la stratégie en 1996-1997, un total de 10 M$ a été attribué de la façon suivante[7] :

- 6 000 000 $ - Programme placement carrière-été pour les étudiants;
- 800 000 $ - Programme de camps d'été scientifiques et technologiques;
- 3 200 000 $ - Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations.

Dans le cas des programmes de placement carrière-été et de camps scientifiques, le financement est basé sur le nombre d'étudiants admissibles de chaque région. Quant à l'alternance études-travail, son financement est basé sur le nombre d'étudiants dans les écoles des réserves.

On trouve en annexe un tableau de la répartition régionale du financement des programmes.

Dans le cadre de la stratégie renouvelée, un total annuel de 25 M$ a été attribué pour 1997-1998 et 1998-1999[8]. Le tableau 4 fournit des détails sur l'attribution à chaque programme.

---

[7] Données de l'Administration centrale du MAINC, février 1997.

[8] Source : Site Web du MAINC (www. inac. gc. ca), avril 1997.

Tableau 4

Attribution annuelle aux programmes dans le cadre de la Stratégie Jeunesse renouvelée du MAINC	
8 200 000 $	Programme placement carrière-été pour les étudiants indiens et inuit
1 800 000 $	Programme de camps scientifiques et technologiques pour les Premières Nations et les Inuit
6 000 000 $	Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations
1 500 000 $	Programme des jeunes entrepreneurs inuit et des Premières Nations
6 500 000 $	Programme d'acquisition d'expérience de travail pour les Inuit et les membres des Premières Nations
1 000 000 $	Programme de stages en habitation[9]

Exigences en matière de rapports

Deux genres de rapports sont prévus aux fins de la stratégie.

- **Rapports sur les programmes** - C'est au moyen des formulaires d'évaluation pour chacun des programmes de la stratégie que de l'information est fournie sur les extrants. Les renseignements demandés comprennent le nombre de participants, leur âge, leur degré et leur sexe. Comme le Programme d'alternance études-travail n'a commencé qu'à l'automne de 1996, le Ministère a demandé que des rapports d'étape provisoires soient soumis au printemps de 1997.

- **Vérification financière** - Aux termes des accords de financement prévoient, les Premières Nations et les Inuit sont tenus de présenter une vérification à la fin de chaque exercice. La vérification doit également comprendre des renseignements sur la façon dont les sommes affectées à la stratégie ont été dépensées.

---

[9] La Société canadienne d'hypothèques et de logement administre le Programme de stages en habitation. Celui-ci parraine des jeunes Inuits dans le cadre de quatre projets dans les T.N.-O. réalisés conjointement avec les sociétés d'habitation d'Arviat, de Pond Inlet, d'Arctic Bay et de Baker Lake.

Partie 3 - Situation de la mise en œuvre initiale des programmes

La présente partie donne un aperçu du processus et des résultats de la mise en œuvre de la Stratégie Jeunesse du MAINC.

Principales étapes de la mise en œuvre

La mise en application de la stratégie a commencé en avril 1996. La figure 6 montre les principales étapes de son implantation et de sa mise en œuvre.

- Le Programme placement carrière-été pour les étudiants et celui des camps scientifiques et technologiques ont débuté à l'été de 1996. Dans certaines régions, des camps ont également été tenus à l'automne et à l'hiver.

- Le Programme d'alternance études-travail a été introduit plus tard à l'automne et à l'hiver. D'après les renseignements que nous avons obtenus de vingt-cinq écoles participantes des Premières Nations, dix des programmes ont commencé en septembre ou janvier 1997, et sept ont consisté à enrichir un programme existant. Les autres programmes en étaient au stade de l'élaboration et de la planification.

Communications

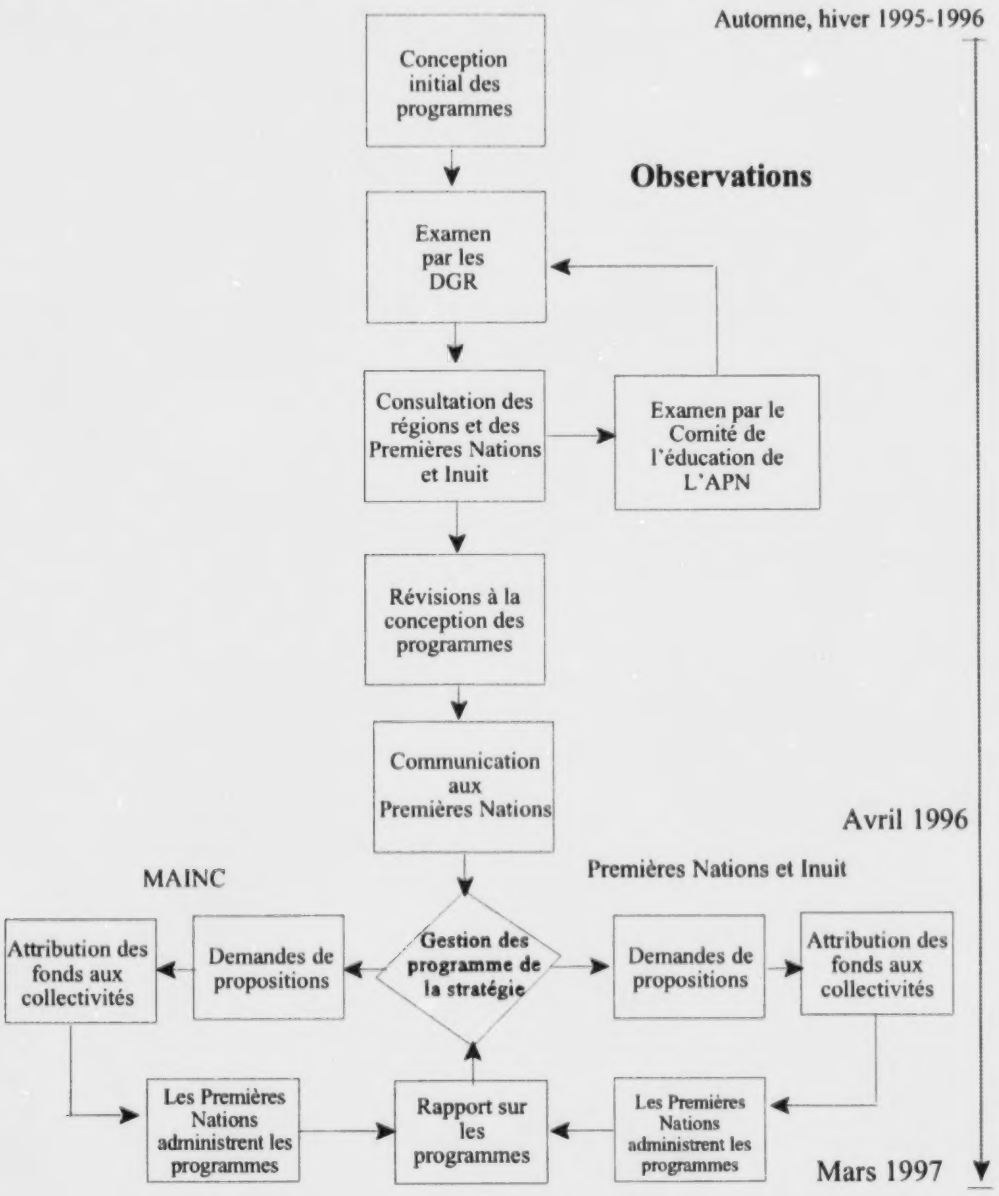
Les régions ont envoyé des lettres et des demandes de propositions aux conseils des Premières Nations et aux coordonnateurs/organisations Inuit et aux directeurs scolaires. Certaines régions ont distribué les trousses d'information de l'Administration centrale aux organismes de Premières Nations et Inuit. Au Québec, en Saskatchewan et en Colombie-Britannique, les organismes régionaux des Premières Nations ont conçu des brochures d'information et tenu des ateliers ou des rencontres pour annoncer les programmes.

Lignes directrices

Il ressort des entrevues tenues avec le personnel régional du MAINC et des représentants des Premières Nations et de leurs organismes que la majorité des régions ont dans l'ensemble suivi les lignes directrices nationales. Toutefois, bien des collectivités les ont adaptées pour répondre à leurs besoins. Par exemple, les lignes directrices du Programme placement carrière-été pour les étudiants prévoient que l'emploi d'été doit durer entre six et seize semaines, mais bon nombre de collectivités ont ramené la durée à quatre semaines pour permettre à plus d'étudiants d'acquérir de l'expérience. Faute de temps, beaucoup de collectivités n'ont pu mettre sur pied les camps scientifiques prévus par la stratégie et ont donc opté pour la tenue de camps à l'automne. Par la suite, l'Administration centrale a modifié les lignes directrices pour que des camps puissent être tenus toute l'année.

Figure 6

Le processus de mise en oeuvre et de prestation



Financement des programmes

Il ressort des entrevues et de l'examen des dossiers que la plupart des régions ont transmis aux districts ou aux Premières Nations et Inuit les fonds des programmes en appliquant la formule nationale. Le Manitoba, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont financé le Programme placement carrière-été pour les étudiants en se servant d'une formule par habitant afin de s'assurer que toutes les collectivités pourraient embaucher au moins un étudiant des niveaux secondaire et postsecondaire.

Certaines régions ont consacré des fonds supplémentaires à la stratégie en puisant à même leurs propres budgets. Par exemple, la région du Québec a fourni de l'argent aux organismes de Premières Nations pour administrer la stratégie tandis que la Saskatchewan a financé un programme d'emploi au niveau postsecondaire qui existait avant la stratégie.

Modèles régionaux de mise en œuvre

Au fil des entrevues et des études de cas, nous avons déterminé qu'il y avait trois modèles administratifs de mise en application de la stratégie. Ces modèles sont illustrés aux figures 7 à 9.

Modèle 1 : la région administre la Stratégie Au Yukon, au Manitoba et dans l'Atlantique, la région examine les propositions, attribue les fonds, contrôle les formulaires d'évaluation et fait rapport sur les résultats des programmes.

Modèle 2 : les organismes de Premières Nations administrent la Stratégie Au Québec et en Saskatchewan, les organismes de Premières Nations ayant un mandat régional en éducation attribuent les fonds, examinent les propositions, dispensent des conseils et contrôlent la présentation des rapports. Depuis le renouvellement, la Colombie-Britannique entre également dans cette catégorie.

Modèle 3 : la région et les Premières Nations se partagent l'administration En Colombie-Britannique, en Ontario, en Alberta et dans les Territoires du Nord-Ouest, la région se charge de l'un ou de plusieurs programmes tandis que les autres sont administrés par un organisme de Première Nation ou Inuit.

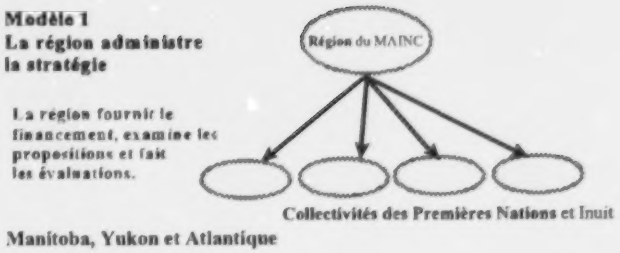


FIGURE 7

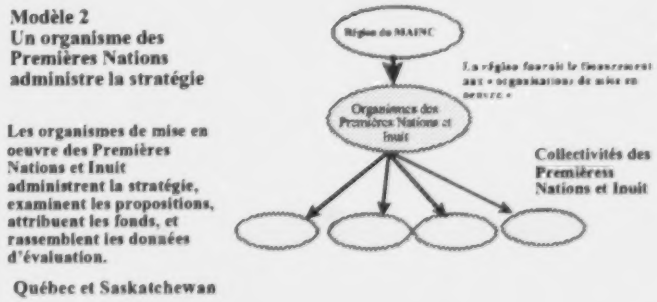


FIGURE 8

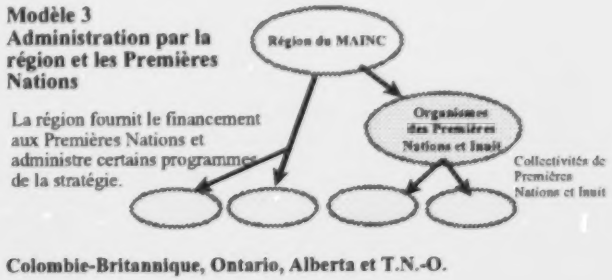


FIGURE 9

Le tableau 5 donne un bref aperçu des approches utilisées dans chaque région.

Tableau 5

Aperçu des approches régionales pour administrer la stratégie	
Région	**Description de l'approche**
Atlantique	La région administre la stratégie tandis que les autorités scolaires et les sociétés de développement économique exécutent les programmes.
Québec	Cinq organismes régionaux inuit et de Premières Nations administrent la stratégie : le Conseil en éducation des Premières Nations, l'Institut culturel et éducatif montagnais, l'Administration régionale crie, l'Administration régionale Kativik, la Bande Naskapie du Québec.
Ontario	La région et les districts du MAINC, les conseils tribaux et d'autres organismes de Premières Nations administrent divers programmes.
Manitoba	La région administre la stratégie.
Saskatchewan	La stratégie est administrée par un organisme de Première Nation. La Fédération des nations indiennes de la Saskatchewan gère les trois programmes.
Alberta	Un organisme de traité administrait un programme mais il était en voie de rendre l'administration du programme à la région. Les deux autres programmes sont administrés par la région.
Colombie-Britannique	Le First Nations Education Steering Committee (FNESC) et le First Nations Schools Association (FNSA) administrait le Programme placement carrière-été pour les étudiants ainsi que le Programme des camps scientifiques et technologiques. L'organisme assume maintenant la responsabilité de l'ensemble de la stratégie.
Yukon	La région administre la stratégie mais ce sont les agents des services extérieurs qui préparent les propositions. On n'y trouve pas de Programme d'alternance études-travail.
Territoires du Nord-Ouest	La région administre le tiers du budget tandis que les sociétés de développement et les conseils tribaux se chargent du reste. Il n'y a pas de Programme d'alternance études-travail.

Résultats et extrants obtenus

Au mois de juin 1997, on estimait qu'environ 4 700 étudiants et élèves avaient participé à la stratégie[10]. Au tableau 6, on trouvera davantage d'information sur les extrants des programmes.

---

[10] Comme toutes les régions n'avaient pas encore présenté leur rapport, l'information sur les extrants des programmes est incomplète.

- Un peu moins de 3 800 étudiants ont participé au Programme placement carrière-été pour les étudiants, le plus grand nombre provenant de l'Ontario, du Manitoba et de l'Alberta.
- Plus de 2 000 étudiants ont pris part aux camps scientifiques.
- On estime que jusqu'à maintenant, tout près de 900 étudiants ont participé au Programme d'alternance études-travail.

Tableau 6

Faits saillants nationaux des extrants de programme signalés			
Programme	**Nombre de participants**	**Âge des participants**	**Niveau scolaire**
Programme placement carrière-été pour les étudiants indiens et inuit	• 3 768 étudiants • 66 % ont bénéficié de placements de 4 à 8 semaines	• 61 % étaient âgés de 15 à 19 ans	• 71 % de niveau secondaire • 20 % de niveau postsecondaire ou universitaire • 10 % de niveau primaire
Programme de camps scientifiques et technologiques pour les Premières Nations et les Inuit	• 2 032 étudiants • 56 % d'étudiants en provenance du Man. , de l'Alb. et de la C. -B.	• 61 % étaient âgés de 12 à 13 ans	• 36 % étaient des élèves de niveau inférieur à la 6e année
Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations	• 879 étudiants • 114 écoles	• principalement des étudiants âgés de 15 à 19 ans	• la plupart étaient des élèves d'écoles secondaires
Source : Rapports ministériels sur les programmes, juin 1997.			

Le tableau 7 indique combien d'écoles ont participé au Programme d'alternance études-travail.

Tableau 7

Nombre d'écoles des Premières Nations ayant déclaré participer au Programme d'alternance études-travail (n=114)						
Atlantique	**Québec**	**Ontario**	**Manitoba**	**Saskatchewan**	**Alberta**	**Colombie-Britannique**
4	38	19	11	10	23	9
Source : Rapports ministériels sur les programmes, juin 1997.						

Partie 4 - Efficacité de la mise en œuvre de la stratégie

Comme la stratégie n'est mise en œuvre que depuis un an, l'évaluation se limite à l'efficacité à court terme des programmes. Les questions suivantes ont constitué le point de départ de l'étude. Chacune sera abordée sous l'angle de l'efficacité de la mise en œuvre et, dans une moindre mesure, sous celui de l'efficacité de la stratégie au regard de l'atteinte des objectifs.

- Les objectifs de la stratégie ont-ils été atteints?
- Les communications ont-elles contribué à faire connaître les programmes de la stratégie?
- Quelle approche a le mieux contribué à administrer la stratégie de façon simple, rapide et utile? Les différences régionales ont-elles des répercussions sur la mise en œuvre de la stratégie?
- Les rapports ont-ils été présentés en temps opportun et de façon uniforme?
- Quels sont les partenariats qui ont été développés?
- Quels sont les points forts et les points faibles de la stratégie?

Pour pouvoir formuler des conclusions dans une perspective à long terme, il faudrait que l'examen des données de base porte sur les répercussions de la stratégie pendant plusieurs années. La Partie 5 et le cadre d'évaluation qui accompagne le présent rapport (annexe 9) fournissent des précisions sur les données qu'il faudrait recueillir et la façon de les utiliser. Toutefois, pour l'instant, nous pouvons cerner des facteurs qui sont source d'efficience et d'efficacité, comme les modèles de prestation, les outils de communication, la simplification de l'administration et la coordination au niveau local.

Objectifs de la stratégie

Bien que la stratégie n'ait été en place que depuis un an et qu'il pourrait ne pas être possible d'en évaluer les répercussions réelles avant plusieurs années, la majorité des répondants des Premières Nations et des Inuit qui ont été interviewés croient que les objectifs de la stratégie ont été amplement atteints. Nous avons interrogé 54 intervenants des Premières Nations qui participent à la stratégie, y compris les coordonnateurs des Premières Nations, des organismes de Premières Nations mettant en œuvre la stratégie et des écoles qui ont participé au Programme d'alternance études-travail. Le tableau 8 montre que la majorité de ces répondants croient que la stratégie a satisfait aux objectifs d'amener les étudiants à avoir une meilleure estime d'eux-mêmes et de leur fournir des expériences de travail. Bien des répondants croient qu'il est encore trop tôt pour évaluer les objectifs à plus long terme comme l'augmentation du taux d'obtention de diplôme ou la facilitation de la transition de l'école au monde du travail.

Tableau 8

Quelles répercussions croyez-vous que la Stratégie aura? (n=54)					
	Organismes de mise en œuvre n=10	Coordonnateurs des Premières Nations n=22	Écoles participantes n=22	Total n=54	Pourcentage %
Accroissement du degré d'estime de soi et de confiance	10	20	14	44	**81 %**
Acquisition d'expérience de travail liée à la carrière	9	19	12	40	**74 %**
Initiation des jeunes à des technologies nouvelles et innovatrices	10	8	13	31	**57 %**
Facilitation de la transition de l'école au marché du travail pour les jeunes	9	9	13	31	**57 %**

Les études de cas révèlent en outre que jusqu'ici, bon nombre de répondants sont d'avis que les objectifs de la stratégie ont été atteints. Par exemple, des emplois d'été ont été créés, des programmes d'alternance études-travail ont été mis sur pied ou enrichis, des camps scientifiques ont été offerts ou mis sur pied, et des liens avec la collectivité et les employeurs ont été créés. Les groupes de discussion formés d'étudiants du Manitoba et de la Saskatchewan ont également indiqué que bien des étudiants croient que les programmes de la stratégie les incitent à rester à l'école, à avoir une meilleure estime d'eux-mêmes et à poursuivre leurs études. Les participants aux études de cas ont eux aussi reconnu qu'il était trop tôt pour évaluer les répercussions sur les taux d'obtention de diplôme et les résultats scolaires.

Communications

La plupart des régions ont fait connaître la stratégie en envoyant des lettres au chef, aux conseillers et aux directeurs scolaires. Dans le cadre des entrevues menées au hasard avec des représentants des Premières Nations et des Inuit, plus de 65 % des répondants ayant participé ont dit qu'ils étaient au courant du Programme placement carrière-été. Un peu plus faible était la proportion de répondants qui connaissaient le Programme de camps scientifiques. Enfin, seulement un tiers des répondants ont dit qu'ils connaissaient le Programme d'alternance études-travail.

Nous avons découvert que plusieurs Premières Nations admissibles croyaient qu'elles ne disposaient pas des ressources nécessaires pour élaborer un programme d'alternance études-travail. Bon nombre de répondants se sont montrés intéressés à communiquer avec des Premières Nations qui offraient un programme. Même si l'Administration centrale du MAINC a préparé un manuel expliquant de quelle façon mettre sur pied un programme d'alternance études-travail, les régions n'en n'ont pas fait une distribution massive aux Premières Nations. Certaines régions ont indiqué que le manuel était trop volumineux. La plupart pensaient qu'il revenait aux organismes des Premières Nations d'expliquer le programme aux collectivités.

Mécanismes de mise en œuvre

La plupart des régions ont choisi de transférer une partie ou la totalité de l'administration de la stratégie aux organismes des Premières Nations et des Inuit. Celles qui ne l'ont pas fait ont indiqué qu'elles n'ont pu trouver un organisme autochtone désireux d'assumer cette responsabilité sur un si court préavis.

Le personnel régional interviewé a fait valoir que l'administration de la stratégie lui imposait un fardeau supplémentaire, tout spécialement dans un contexte de réduction d'effectifs et de prise en charge de responsabilités supplémentaires. Les répondants ont indiqué qu'ils ont peu de temps pour examiner les propositions et les rapports d'étape. Ils ont déclaré qu'ils doivent consacrer davantage de temps ce travail qu'à d'autres programmes dont le coût est beaucoup plus élevé. Tous les répondants s'entendent pour dire que la façon la plus efficace d'appliquer la stratégie est de faire appel à un ou plusieurs organismes régionaux des Premières Nations et des Inuit. Par exemple, au Québec, cinq organismes de Premières Nations ont administré la stratégie au nom des diverses collectivités de cette vaste région. En Saskatchewan, la FSIN gère la stratégie au nom des Premières Nations de la région.

Il est ressorti des études de cas et des entrevues avec les représentants des Premières Nations et des Inuit que les organismes de Premières Nations et Inuit à vocation régionale (voir le Modèle 1) semblent les plus efficaces pour les motifs suivants.

- Les organismes des Premières Nations et des Inuit s'y connaissent en programmes pour les jeunes.

- On se sert des infrastructures, réseaux et contacts existants avec les collectivités des Premières Nations et des Inuit pour communiquer et diffuser l'information et pour partager les expériences.

- Les organismes fournissent aide et conseils pour élaborer les propositions.

- Les organismes des Premières Nations et des Inuit s'occupent d'autres activités comme le recrutement d'employeurs nationaux, par exemple les banques, les transporteurs aériens et les entreprises de services publics.

- Les Premières Nations et les Inuit sont davantage enclines à fournir de l'information à leurs propres organismes parce qu'elles ont un plus fort sentiment d'appropriation des programmes.

Certaines Premières Nations et Inuit ont également un mandat en éducation qui leur permet de fournir conseils et expertise pour élaborer le contenu des programmes d'alternance études-travail.

Indicateurs généraux de l'efficacité par rapport aux coûts

Comme on l'a déjà mentionné, ce sont les régions où la stratégie est administrée par les organismes des Premières Nations et des Inuit qui semblent le mieux réussir à implanter et mettre en œuvre les programmes destinés aux jeunes. Plusieurs indicateurs donnent à entendre que cette approche pourrait également être celle qui est la plus efficace sur le plan des coûts. Dans l'aperçu statistique on trouve les indicateurs suivants :

- le pourcentage global des sommes consacrées à la gestion de la stratégie;
- le ratio de levier (c. -à-d. le financement provenant d'autres sources);
- le pourcentage de Premières Nations qui font rapport sur les programmes;
- le pourcentage des fonds qui vont directement aux jeunes.

Ces indicateurs valent surtout pour le Programme placement carrière-été pour étudiants, à propos duquel nous disposons des données les plus complètes. Nous avons moins de données pour le Programme de camps scientifiques et technologiques et nous n'en n'avons pas encore pour le Programme d'alternance études-travail.

Le tableau 9 présente une comparaison régionale des indicateurs susmentionnés pour le Programme placement carrière-été pour étudiants. La Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne s'est servie des données apparaissant dans les formulaires d'évaluation des programmes soumis par les Premières Nations et les Inuit. Les données ont été filtrées pour enlever les renseignements incomplets de même que les incohérences des rapports.

- Le ratio de levier est le pourcentage de fonds supplémentaires consacrés à la stratégie par rapport à chaque dollar fourni par le MAINC aux Premières Nations et aux Inuit.

- L'indicateur relatif aux rapports correspond au pourcentage des dépenses signalées par rapport à la portion fédérale attribuée par le MAINC.

- Le pourcentage des fonds consacré à la gestion du programme et le pourcentage des fonds remis aux étudiants proviennent des données présentées par les Premières Nations et les Inuit et leurs organismes sur les formulaires d'évaluation des programmes.

Tableau 9

Données tirées d'un échantillon de Premières Nations et d'organismes connexes Programme placement carrière-été pour les étudiants				
Région	**Ratio de levier (Autres contributions)**	**Données fournies dans les formulaires d'évaluation**		
		Pourcentage consacré à la gestion du programme	**Pourcentage remis directement aux étudiants**	**Indicateur de production de rapports**
Atlantique	0,49	11 %	89 %	100 %
Québec[11]	0,80	6,8 %	93 %	100 %
Ontario	0,43	8,1 %	86 %	74 %
Manitoba	0,22	9,6 %	91 %	93 %
Saskatchewan	s. o.	7,0 %	93 %	100 %
Alberta	0,86	13 %	86 %	83 %
Colombie-Britannique	0,33	8,4 %	84 %	20 %
Yukon	0,19	5 %	95 %	51 %
Territoires du Nord-Ouest	0,40	13 %	82 %	44 %
Total	0,43	9,3 %	89 %	74 %

Source : Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne, Aperçu statistique, juin 1997.

Définitions

- Ratio de levier : Taux mesurant les fonds supplémentaires fournis par les Premières Nations et provenant d'autres sources par rapport au financement fourni par le MAINC.
- Indicateur de production de rapports : Dépenses totales déclarées par les Premières Nations et les Inuit par rapport à la portion fédérale des fonds attribuée par le MAINC.

[11] Les chiffres ne tiennent pas compte d'un montant additionnel de 71 500 $ que la région du Québec a fourni aux organismes des Premières Nations pour administrer la stratégie. Ces sommes proviennent du budget propre de la région.

- En Saskatchewan et au Québec, où l'administration régionale de la stratégie a été entièrement transférée aux organismes des Premières Nations, le pourcentage de production de rapports en ce qui a trait aux programmes d'été s'établit à 100 %. D'autres régions, qui n'ont pas totalement transféré les activités régionales, ont signalé des taux de présentation de rapports moins élevés : 20 % par exemple en Colombie-Britannique et 44 % dans les Territoires du Nord-Ouest. Des taux inférieurs signifient que les rapports sont incomplets et que les résultats des programmes sont grandement sous-représentés dans certaines régions.

- D'après l'échantillon de Premières Nations et Inuit, 9,3 % de l'ensemble des fonds ont été consacrés à la gestion du programme[12]. Voilà qui se compare avantageusement à d'autres évaluations d'initiatives de développement économique comme les ententes de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) et les ententes de développement économique intervenues entre le Canada et les Territoires, pour lesquelles la gestion des programmes a mobilisé de plus hauts pourcentages de dépenses[13].

- Les études de cas révèlent que les organismes au Québec et en Saskatchewan ont efficacement géré les programmes de la stratégie. Comme le montre le tableau 9, les Premières Nations du Québec[14] et de la Saskatchewan ont signalé avoir dépensé respectivement 6,8 % et 7,0 % des fonds pour la gestion du programme. Il s'agit des plus faibles taux des dépenses consacrées à l'administration[15].

- Les données tirées des rapports sur les programmes révèlent que 89 % de l'ensemble des fonds dépensés sont allés directement aux jeunes des Premières Nations et aux jeunes Inuit. Cela signifie que 11 % des fonds ont été consacrés à d'autres activités, comme la gestion, comparativement aux 9,3 % signalés par les Premières Nations et les Inuit au titre de l'administration des programmes. Toutefois, selon l'aperçu statistique, l'écart s'explique par l'absence de rapports et par le fait que les Premières Nations et les Inuit ont interprété différemment la définition de « pourcentage consacré à la gestion ».

---

12 Nous ne savons pas à l'heure actuelle combien de Premières Nations n'ont pas produit de rapport sur le programme.

13 Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne, Aperçu statistique, juin 1997.

14 Il est ressorti de notre examen des dossiers que le Québec a fourni aux organismes de Premières Nations un montant supplémentaire de 71 500 $ pour administrer les programmes; par conséquent le pourcentage consacré à l'administration est plus élevé que celui qui est déclaré.

15 Le Yukon a signalé un taux de 5 % à cet égard. Toutefois, seulement la moitié des collectivités ont jusqu'ici présenté leur rapport.

- Le ratio de levier total pour les Premières Nations et les Inuit s'établit à 0,43. Cela signifie que pour chaque dollar attribué par le MAINC aux Premières Nations, celles-ci ont fourni tout près de la moitié du montant en financement supplémentaire. En 1996-1997, les Premières Nations et les Inuit ont déclaré des dépenses totales de 6,3 millions à l'égard du Programme placement carrière-été pour les étudiants. La répartition est la suivante :

  - 4,4 millions de dollars provenant des fonds du MAINC
  - 1,9 million de dollars fournis par les Premières Nations et les Inuit (1,9 million de dollars représentant 43 % de l'attribution de 4,4 millions de dollars du MAINC pour un ratio de levier de 0,43).

  Voilà qui est révélateur de la volonté des Premières Nations et des Inuit d'intégrer le programme dans les plans économiques généraux de leurs collectivités.

Le fait de présenter des rapports complets et cohérents sur les mesures des résultats continus aidera le Ministère dans l'avenir à déterminer les extrants des cinq programmes de la stratégie. Nous discutons de ces indicateurs de résultats et de certains autres dans le cadre d'évaluation qui accompagne cette étude d'évaluation.

Présentation de rapports et obligation de rendre compte

En ce qui a trait à l'obligation de rendre compte, le personnel des régions et de l'Administration centrale du MAINC est convaincu que la stratégie a été bien gérée et que les Premières Nations et les Inuit ont rendu compte des sommes consacrées aux programmes pour les fins précisées dans l'entente de contribution. Toutefois, quelques répondants ont fait observer que cela est contraire à l'esprit des nouvelles ententes de transfert financier et de l'autonomie gouvernementale. À court terme, cela ne pose pas de problème, mais plusieurs Premières Nations et Inuit ont déclaré que les programmes destinés aux jeunes devraient faire partie de leur mandat en matière d'éducation et qu'elles devraient pouvoir attribuer les fonds et concevoir les programmes en conséquence.

Pour ce qui est de la présentation de rapports, nous avons cerné deux problèmes : l'insuffisance de rapports et la qualité des rapports.

- **Insuffisance de rapports** : Bien que les répondants de l'Administration centrale soient convaincus que les fonds sont dépensés de façon appropriée au niveau local, ils éprouvent des difficultés à obtenir des données cumulatives de la part de quelques régions; il s'ensuit une insuffisance de rapports sur les résultats du Programmes placement carrière-été et du Programme de camps d'été scientifiques et technologiques. En outre, l'aperçu statistique révèle que les régions et l'Administration centrale ont déclaré 4 925 025 $ sur les 6 000 000 $ mis de côté pour le Programme placement carrière-été pour les étudiants. Par conséquent, une somme d'environ 1 000 000 $ n'a pas été prise en compte jusqu'à

maintenant dans les rapports. Il s'agira donc pour chacune des Premières Nations et des organisations Inuit de déterminer de quelle façon les fonds ont été dépensés au moment de présenter leur vérification financière, comme l'exigent les conditions de leur entente de financement.

- **Qualité des rapports** : Sur le plan de la qualité des données, l'aperçu statistique a également révélé des lacunes : ainsi, les Premières Nations et les Inuit ont différentes définitions des postes de dépense comme ceux ayant trait à la gestion du Programme placement carrière-été pour les étudiants. En outre, notre premier examen des dossiers nous a révélé que les rapports sur le Programme d'alternance études-travail ne sont pas uniformes; certaines Premières Nations et Inuit remplissent les formulaires d'évaluation pendant que d'autres soumettent des rapports plus détaillés sur l'avancement des programmes. Dans ce dernier cas, la présentation de rapports trop détaillés peut également devenir inefficace.

Partenariats

L'objet de la stratégie est de former des partenariats à divers niveaux.

- **Les Premières Nations et le MAINC** : Dans ce cas, le partenariat consiste pour le MAINC à financer la stratégie et à fournir un certain soutien et de l'information aux régions et à l'Administration centrale.

- **Le secteur privé** : Dans l'ensemble, la plupart des répondants ont indiqué que les partenariats avec des entreprises du secteur privé en dehors des réserves se développent. En outre, les organismes des Premières Nations et des Inuit jouent un rôle actif dans le recrutement de grandes sociétés comme les banques et les entreprises de services publics. La plupart des partenariats avec le secteur privé se nouent dans les réserves, avec des entreprises allant du poste d'essence local aux sociétés forestières.

- **Les autres ministères et paliers de gouvernement** : Cette collaboration se traduit par l'instauration de programmes pour les jeunes qui offrent des emplois d'été ou d'autres placements en emploi. S'agissant des programmes pour les jeunes, les Premières Nations et les Inuit ont mentionné plusieurs ministères fédéraux dont :

    - le Service jeunesse Canada, les Placements carrière-été, Les chemins de la réussite et les programmes des stagiaires autochtones de DRHC;

    - les programmes Étudiants bien branchés et Rescol (réseau scolaire) d'Industrie Canada;

    - le programme Grandir ensemble de Santé Canada.

Si les ministères provinciaux n'ont pas joué un grand rôle, les Premières Nations n'en ont pas moins signalé des placements auprès des conseils scolaires, des ministères de l'Éducation, des Services sociaux et de la Santé.

- **Les gouvernements et organismes des Premières Nations** : Les Premières Nations et les Inuit ont signalé, en guise de partenariats les plus importants, ceux qui existent avec les organismes régionaux des Premières Nations, les autorités scolaires, les conseils scolaires, les conseils tribaux, les chefs et conseillers et les sociétés de développement économique. La philosophie veut que les jeunes fassent partie intégrante de l'avenir économique et social de la collectivité. Par conséquent, les programmes destinés aux jeunes constituent une priorité intégrée dans les autres activités communautaires. Les collectivités comptent fortement sur tous les employeurs des réserves, depuis l'unité sanitaire en passant par le restaurant local jusqu'au bureau du conseil de bande. Les Premières Nations et les Inuit qui n'ont pas participé à la stratégie ont mentionné qu'elles avaient recours à d'autres programmes pour les jeunes comme ceux ayant trait au traitement de l'abus d'intoxicants et les programmes de loisirs.

Des entrevues menées avec des répondants des Premières Nations ainsi que des études de cas, il ressort que les partenariats développés au niveau local dureront même sans financement de la stratégie. Les Premières Nations et les Inuit ont des partenariats bien établis avec d'autres ministères, comme Développement des ressources humaines Canada. C'est ainsi que les Premières Nations font depuis plusieurs années partie des conseils locaux autochtones de gestion du programme Les chemins de la réussite. Dans certains cas, ces organisations ont également assumé la responsabilité des programmes de DRHC destinés aux jeunes Autochtones des villes. Les Premières Nations s'emploient actuellement à développer des rapports avec le secteur privé en dehors des réserves, mais il est trop tôt pour évaluer la durabilité de ces partenariats.

Points forts et points faibles

Le tableau 10 résume les points forts et les points faibles les plus fréquemment mentionnés.

Tableau 10

Points forts et points faibles de la Stratégie initiale		
	Points forts	**Points faibles**
Objectifs	Les objectifs de la stratégie sont complémentaires aux priorités des collectivités et du MAINC visant à améliorer le développement économique dans les réserves et dans les collectivités inuites. Par conséquent, les objectifs sont perçus comme étant appropriés et pertinents. La stratégie fournit aux jeunes encore à l'école une expérience de travail valable qui les sensibilise au monde professionnel et aux carrières qui les attendent.	De l'avis de certains répondants, les grandes collectivités disposant de ressources et comptant de nombreux étudiants profiteront davantage du Programme d'alternance études-travail que les petites collectivités éloignées qui n'ont pas de coordonnateur et où les possibilités de placement sont limitées. Les répondants précisent qu'il existe une différence fondamentale entre les programmes d'alternance études-travail de niveau postsecondaire et ceux de niveau secondaire. Bon nombre croient que les attentes à l'égard du programme sont trop élevées car les placements au niveau secondaire peuvent ne pas déboucher sur un choix de carrière.
Lignes directrices	La plupart des Premières Nations et des Inuit estiment que les lignes directrices sont souples et qu'elles peuvent être adaptées à leurs besoins. Cependant, d'autres collectivités qui les perçoivent comme restrictives ne cherchent pas bien souvent à les adapter à leurs besoins.	Plusieurs Premières Nations et Inuit s'inquiètent du fait que la stratégie ne prévoit pas d'argent pour faire face à des situations comme l'indemnisation des travailleurs, lesquelles situations se présentent quand les étudiants doivent aller travailler en dehors des réserves. Il s'agit d'un facteur important dans l'optique des nouveaux partenariats avec le secteur privé et de l'élargissement des possibilités d'emploi pour les étudiants. Les frais supplémentaires qu'entraînent les déplacements sur de longues distances pour profiter d'un placement en dehors des réserves ne sont pas couverts par le Programme placement carrière-été pour les étudiants. Cela pose un problème particulier pour les collectivités éloignées et nordiques qui envoient des étudiants dans d'autres collectivités ou des centres urbains pour acquérir une expérience de travail.
Présentation de rapports	La plupart des Premières Nations et des Inuit, leurs organismes, et le personnel du MAINC estiment que le niveau actuel de production de rapports est suffisant compte tenu des sommes en cause.	L'insuffisance de rapports se traduit par des données incomplètes sur les résultats et les extrants des programmes. Cette situation existe surtout en Colombie-Britannique, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon. La qualité des rapports diffère d'une région à l'autre. On constate certaines différences quant à l'interprétation de la définition des postes de dépenses à déclarer sur les formulaires d'évaluation, entre autres le pourcentage consacré à la gestion.

Points forts et points faibles de la Stratégie initiale		
	Points forts	**Points faibles**
Partenariats	Les programmes reposent sur les partenariats locaux et régionaux entre les directeurs de l'éducation, les autorités scolaires, les gouvernements des Premières Nations et des Inuit, les coordonnateurs de programme, les écoles, les entreprises, la collectivité et les étudiants. La stratégie est centrée sur la collectivité et les jeunes afin de leur permettre de connaître de nouvelles expériences et activités d'apprentissage.	Plusieurs Premières Nations et répondants Inuit ont déclaré que les possibilités sont bien souvent limitées dans les réserves et qu'il existe peu de chances de développer des partenariats avec des employeurs privés.
Communi-cations	Dans l'ensemble, les Premières Nations et les Inuit étaient au courant de la stratégie et de ses programmes.	De nombreuses Premières Nations ont signalé qu'elles aimeraient obtenir davantage d'information sur le Programme d'alternance études-travail, de préférence dans le cadre d'un forum où elles pourraient échanger des idées avec des écoles qui ont mis le programme en application avec succès.
Échéancier	Le MAINC et les organismes des Premières Nations et des Inuit ont dû réagir rapidement pour distribuer les fonds des programmes car la stratégie a été annoncée tard dans l'année scolaire.	Le calendrier de la stratégie a entraîné des retards et de la frustration, tout particulièrement dans le cas des programmes d'alternance études-travail et de camps scientifiques et technologiques. Dans certains cas, des Premières Nations et des Inuit n'ont pu présenter de propositions de camps scientifiques parce qu'elles avaient reçu l'information trop tard. La stratégie renouvelée a été annoncée plus tôt dans l'année scolaire.
Ressources	Les fonds de la stratégie, qui étaient de 10 millions de dollars la première année, ont été augmentés à 25 millions de dollars annuellement pour les deux prochaines années. Les Premières Nations et les Inuit sont en mesure de recueillir des fonds importants provenant d'autres sources pour contribuer au Programme placement carrière-été pour étudiants.	Des collectivités de Premières Nations et Inuit ont fait observer que les ressources étaient limitées. Par exemple, pour mettre sur pied un programme d'alternance études-travail, il faut des manuels et d'autres outils, mais on ne dispose pas d'argent pour ces postes de dépenses. Les coordonnateurs régionaux du MAINC ont fait observer que pour administrer la stratégie à l'interne, on dispose du minimum de temps et de ressources ministérielles.

Partie 5 - Mesure des répercussions

La présente partie traite des répercussions à court terme de la stratégie. Il faudra plusieurs années avant de pouvoir observer les répercussions à long terme. Plus loin dans cette partie et dans le cadre d'évaluation qui accompagne ce rapport, nous proposons les éléments à mesurer et la façon de recueillir les données.

Premières répercussions à court terme

Nous avons utilisé à la fois une approche qualitative (entrevues, études de cas, groupes de discussion) et une approche quantitative (aperçu statistique) pour évaluer les résultats à court terme des programmes. La plupart des données sont fondées sur la façon dont les répondants perçoivent les répercussions à ce jour.

Répercussions visées

L'étude d'évaluation a permis de constater des résultats à court terme dans plusieurs domaines.

- **Création d'emplois d'été liés à la carrière :** L'aperçu statistique a révélé que 3 768 étudiants ont participé au Programme placement carrière-été pour les étudiants. La plupart des étudiants ont travaillé de 4 à 6 semaines pendant l'été. Des entrevues avec des intervenants des Premières Nations et des Inuit indiquent qu'il y a eu des placements dans de nombreux secteurs, dont les plus souvent cités ont été :

  - le secteur des services (c. -à-d. la vente au détail, la restauration, les postes d'essence, etc.);
  - l'administration (c. -à-d. les bureaux des conseils de bande, les conseils tribaux, etc.);
  - la santé, les services sociaux et l'éducation;
  - la construction et la mécanique;
  - les loisirs;
  - les organismes de développement économique.

  D'après les études de cas et les entrevues, les collectivités embauchent souvent des étudiants pour coordonner d'autres programmes pour les jeunes, comme le Programme placement carrière-été pour les étudiants et le Programme de camps scientifiques et technologiques.

- **Acquisition de compétences professionnelles :** Dans les groupes de discussion, les jeunes qui ont participé au Programme placement carrière-été pour les étudiants et au Programme d'alternance études-travail ont fait état d'expériences positives. Le tableau 11

présente quelques-uns de leurs commentaires. Les étudiants ont mentionné avoir acquis de précieuses compétences qui les ont préparés à occuper un emploi, dont celles-ci :

- capacité de rivaliser pour obtenir un emploi, par exemple, savoir rédiger un curriculum vitae et une lettre d'accompagnement, et savoir réussir des entrevues;
- administration et capacité d'utiliser un ordinateur; et
- entregent et capacité de communiquer.

Tableau 11

Commentaires d'étudiants qui ont fait partie de groupes de discussion
« *Je travaille avec des enfants de maternelle et j'aime bien ça. Cela me donne confiance et je me sens bien dans ma peau. Je vais maintenant entreprendre des études en pédagogie.* »
« *Ce placement m'a préparé à occuper un emploi et à accomplir un travail. Il m'a montré comment travailler avec la GRC.* »
« *Le programme m'a montré comment obtenir un emploi et quoi faire. Les cours m'ont préparé aux entrevues d'emploi et m'ont montré comment rédiger une lettre d'accompagnement et un curriculum vitae.* »
« *On nous apprend à développer des capacités utiles dans la vraie vie.* »

- **Expérience des sciences et de la technologie :** D'après l'aperçu statistique, 2 032 étudiants ont participé à des camps scientifiques et technologiques. L'examen des dossiers dans trois régions du MAINC révèle que de nombreuses collectivités ont choisi de participer à des camps d'informatique dans des universités des environs ou de préparer des camps souvent axés sur la connaissance des plantes ou des médecines traditionnelles. La plupart des participants avaient 12 ou 13 ans. Les coordonnateurs dans les trois collectivités où ont eu lieu des études de cas estiment qu'autrement, de nombreux élèves et étudiants n'auraient pas eu l'occasion de se frotter aux sciences. Les coordonnateurs estiment aussi que l'expérience positive des jeunes créera une demande de camps de suivi quand ils passeront aux niveaux supérieurs du secondaire.

  Dans l'une de nos études de cas, un organisme a mis sur pied un programme de camps mobiles qui a permis à des collectivités de toute la province de se familiariser avec les sciences.

- **Élaboration de programmes d'alternance études-travail et bonification des programmes actuels :** D'après l'aperçu statistique, l'information disponible jusqu'ici indique que 879 étudiants et 114 écoles ont participé au Programme d'alternance études-travail.

  Nous avons mené des entrevues auprès de 25 écoles participantes et avons constaté que 36 % d'entre elles avaient commencé des programmes à l'automne 1996 ou en janvier 1997, et que 28 % avaient élargi des programmes existants. D'autres écoles en étaient aux étapes de la planification et de l'élaboration.

  Les résultats des entrevues auxquelles ont participé des écoles des Premières Nations indiquent aussi que la majorité des répondants estiment que la qualité des placements est soit bonne, soit excellente. Les entrevues et les études de cas ont également permis d'identifier deux volets du programme d'alternance études-travail : l'un est axé sur les étudiants qui ont des besoins spéciaux et vise l'acquisition des connaissances de base; l'autre est accessible à tous les étudiants réguliers du secondaire.

  Les trois études de cas révèlent que les programmes d'alternance études-travail sont variés. Une des collectivités s'est servie du programme pour lancer une micro-entreprise, tandis qu'une autre a cherché des placements dans les villes où ses étudiants poursuivront éventuellement leurs études postsecondaires.

- **Développement de partenariats :** Tous les groupes d'intervenants, y compris ceux qui n'ont pas participé à la stratégie, ont mentionné des liens de partenariat avec d'autres intervenants des programmes destinés aux jeunes Autochtones. Le tableau 12 énumère les partenaires les plus souvent mentionnés.

Tableau 12 : Résultats d'entrevues avec les intervenants des Premières Nations et des Inuit Participants aux programmes pour les jeunes Autochtones (n=95)

	PN participantes (n=26)	PN non participantes (n=28)	Organismes des PN chargés de la mise en œuvre (n=10)	Coordonnateurs des PN (n=31)	Total %
Partenariats locaux au niveau des Premières Nations	13	7	0	23	45%
Développement des ressources humaines Canada	3	7	7	18	37%
Ministères provinciaux	3	4	3	17	28%
Santé Canada	2	5	1	3	12%
Industrie Canada	2	2	2	3	9%
Secteur privé	s. o	s. o.	2	2	4%
Premières Nations interrogées qui ont participé aux programmes de la stratégie (n=67)					
Programmes du MAINC					
Placements carrière-été	0	s. o.	6	20	39%
Camps scientifiques et technologiques	0	s. o.	9	9	27%
Alternance études-travail	22	s. o.	3	4	43%

Note: Les répondants des écoles participantes des Premières Nations n'ont pas identifié le secteur privé comme partenaire; par contre, ils ont mentionné les placements auprès d'employeurs du secteur privé comme les détaillants. Les écoles non participantes n'ont pas indiqué de partenaires du secteur privé.

- **Influence positive sur les étudiants** : Les jeunes des groupes de discussion au Manitoba et en Saskatchewan ont déclaré que les programmes découlant de la stratégie ont eu une influence positive sur eux; ils ont mentionné en particulier les éléments suivants :

  - accroissement de l'estime de soi et de la confiance;
  - encouragement à poursuivre leurs études;
  - intérêt accru pour leurs études;
  - plus grand sens des responsabilités;
  - capacité de mieux faire le lien entre l'école et l'emploi; et
  - connaissance des types d'emploi existants, notamment dans la collectivité.

Les coordonnateurs du Programme d'alternance études-travail dans les collectivités où les études de cas ont été réalisées croient que ces programmes ont d'autres avantages :

- augmentation de la présence aux cours;
- certains décrocheurs sont encouragés à retourner à l'école;
- les enseignants et les coordonnateurs sont mieux aptes à participer activement à la planification de carrière de leurs étudiants; et
- meilleure identification des étudiants par rapport à leurs aspirations professionnelles.

Les répondants ont également formulé des observations au sujet de chacun des programmes de la stratégie décrits au tableau 13.

Tableau 13

Observations des participants au sujet des programmes de la stratégie

Programme de camps scientifiques et technologiques	Programme placement carrière-été pour les étudiants	Programme d'alternance études-travail
Les coordonnateurs et les étudiants ont indiqué que l'expérience des sciences et de l'informatique leur a permis d'envisager des possibilités de carrière dans ces domaines. Les répondants ont aussi constaté les répercussions suivantes : • les enfants autochtones des Premières Nations et des Inuit ont eu la chance d'être en contact avec les sciences et la technologie, ce qui, dans bien des cas, ne se serait pas produit n'eut été du programme; • le programme a permis aux écoles d'établir des partenariats avec les universités dans le domaine de l'éducation; • la création de milieux d'apprentissage agréables pour les étudiants (c. -à-d. des sorties éducatives, des camps nature, des visites aux musées, etc.); • les étudiants sont incités à poursuivre leurs études en sciences; • la promotion du travail d'équipe au moyen d'activités de camp; • les camps axés sur les médecines autochtones encouragent l'apprentissage traditionnel.	Les entrevues et les études de cas ont permis d'identifier les répercussions suivantes : • les étudiants du secondaire et du postsecondaire ont acquis une expérience professionnelle et ont gagné de l'argent en vue de leurs études et à d'autres fins; • les étudiants ont eu la chance d'acquérir de l'expérience dans toute une gamme de domaines, dont l'administration, les ventes, les affaires, l'entretien, les services sociaux, l'informatique, les soins de santé, l'éducation, le développement économique, la recherche, l'administration locale indienne et les services policiers; • les étudiants ont appris les notions de base de l'administration, de l'informatique, des communications, ainsi que des habiletés en matière de relations humaines qui sont utiles dans la plupart des emplois.	Dans nos groupes de discussion, les étudiants étaient très positifs à l'égard du programme. Ils ont appris par exemple à rédiger des lettres d'accompagnement et des curriculum vitae et à participer à des entrevues, toutes des connaissances précieuses. Les étudiants se sentaient traités comme des employés réguliers, de sorte qu'ils ont acquis une « expérience pratique ». Ils recommanderaient le programme à d'autres pour les raisons suivantes : • expérience professionnelle valable; • connaissance des besoins et des emplois dans la collectivité; • acquisition de nouvelles compétences (p. ex. informatique, services policiers, services bancaires, etc.); • préparation à la recherche d'emploi dans le monde extérieur (c. -à-d. curriculum vitae, lettres, entrevues, concours, etc.); • confiance et meilleure estime de soi; • meilleures attitudes à l'égard de l'école; de nombreux étudiants ont développé une volonté de « poursuivre des études »; • appréciation de la collectivité (un endroit où il faut revenir après l'obtention d'un diplôme). Les coordonnateurs ont aussi déclaré que les placements professionnels dans le cadre des programmes placement carrière-été et alternance études-travail ont permis l'acquisition de connaissances pratiques, comme l'établissement d'un horaire de travail et d'un budget pour le loyer et le transport. Des questions de confidentialité comme la prestation de serments, le travail de la police et les enquêtes de sécurité ont aussi été abordées.

Répercussions imprévues

Les répondants ont relevé quelques répercussions de la stratégie imprévues mais positives.

- **Faciliter la transition du milieu rural au milieu urbain :** Les répondants d'une collectivité où l'on a fait une étude de cas ont déclaré que les programmes placement carrière-été et d'alternance études-travail aident les étudiants à passer de la campagne à la ville. Les répondants ont ajouté que de nombreux étudiants se rendent à l'université mais échouent parce qu'ils ne peuvent trouver un emploi qui les aidera à payer leurs études. Le but des programmes est de rendre les étudiants davantage capables de faire face à la concurrence en milieu urbain.

- **Création d'une micro-entreprise :** Une collectivité où l'on a procédé à une étude de cas a mis sur pied une micro-entreprise (c. -à-d. service de traiteur) dont la main-d'œuvre est formée d'étudiants. Les étudiants qui ont des besoins spéciaux et qui participent au Programme d'alternance études-travail sont formés pour travailler dans une entreprise. On s'attend que le programme créera des emplois à plein temps, car la collectivité prévoit embaucher les étudiants après l'obtention de leur diplôme.

Répercussions à long terme

Il est trop tôt pour établir s'il y aura des répercussions à long terme. Il faudra des années pour savoir si les taux d'obtention de diplôme d'études secondaires, les débouchés à long terme et le nombre de jeunes Autochtones des Premières Nations et des Inuit qui choisissent une carrière en sciences ou en technologie ont augmenté. La plupart des répondants croient que les objectifs de la stratégie sont raisonnables et qu'il y aura des répercussions plus tard. Toutefois, de nombreux répondants reconnaissent qu'il sera difficile de mesurer les répercussions à long terme et d'attribuer les résultats à l'influence de la stratégie.

Une partie de l'étude d'évaluation consistait à élaborer un cadre d'évaluation qui identifie les activités du programme, les extrants, les résultats et les répercussions à court et à long terme. C'est le rôle d'un cadre d'évaluation de suggérer comment évaluer les répercussions à long terme. Le cadre sert aussi à discuter de la mesure du rendement et des stratégies de collecte des données.

Questions assujetties à la mesure du rendement et évaluation future

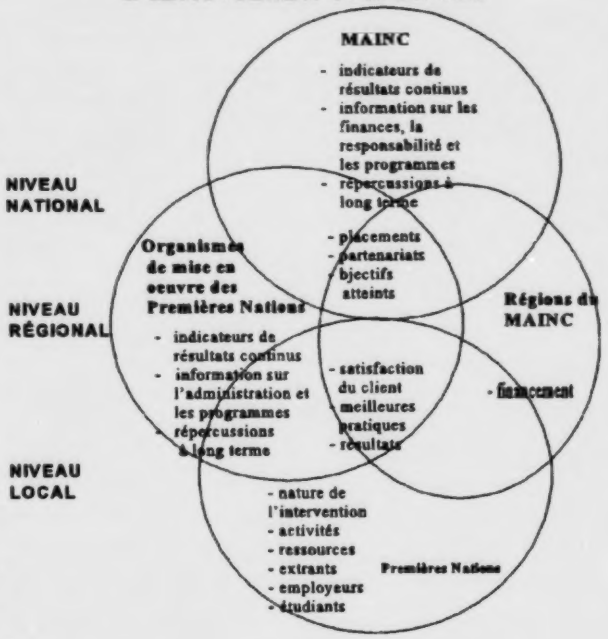
Cette partie résume les besoins en information cernés par les intervenants et les activités de mesure du rendement en cours de réalisation. On y examine aussi les besoins, à court et à long terme, relatifs aux données qu'on recueille actuellement et la façon dont on peut étayer ces données. En outre, cette partie donne un aperçu des indicateurs de rendement éventuels à long terme et des méthodes de collecte de données connexes en vue de l'évaluation future qui sera exécutée conjointement par le Ministère, les Premières Nations et les Inuit et leurs organismes.

Utilisation de l'information sur le rendement

L'évaluation a révélé que les besoins en information varient selon le groupe d'intervenants. D'après les études de cas menées dans le cadre de l'évaluation, au niveau des Premières Nations et des Inuit locales, les besoins en information concernent surtout les renseignements qui permettent de mesurer le fonctionnement quotidien de la stratégie -- ce qui est fait, comment c'est fait et ce qu'il en coûte. Outre les rapports au MAINC axés sur les extrants, les résultats et l'efficacité administrative à court terme, les Premières Nations et les Inuit qui participent aux études de cas recueillent aussi de l'information sur les éléments suivants : le nombre et le type d'employeurs; les compétences acquises par les étudiants; la satisfaction des étudiants et des employeurs; les étapes que comportent la sélection, le recrutement et le jumelage; les activités de préparation à l'emploi, et les ressources consacrées aux programmes.

La figure 10 donne un aperçu des besoins en information de divers intervenants qui participent à la stratégie. En général, l'évaluation a révélé que l'information sur le rendement sert à des fins opérationnelles et stratégiques de la façon suivante :

Figure 10 : Aperçu des besoins en information, selon le groupe d'intervenants et le niveau



- elle aide les Premières Nations et les Inuit et le Ministère à prendre des décisions visant à améliorer des activités comme la conception des programmes, les critères, les mécanismes de mise en œuvre et la reddition de comptes sur le rendement;

- elle garantit que les programmes répondent aux besoins des étudiants et des employeurs;

- elle garantit que les ressources des Premières Nations et des Inuit et du MAINC sont bien ciblées de façon que les programmes procurent les meilleurs résultats possibles;

- elle garantit que la raison d'être des programmes est bien documentée pour appuyer les attributions de ressources futures.

Les études de cas entreprises dans le cadre de l'évaluation soulignent l'importance de l'information sur le rendement pour les Premières Nations et les Inuit qui mettent en œuvre la stratégie. Par exemple, d'après une étude de cas, en ce qui concerne le Programme d'alternance études-travail, les évaluations continues des employeurs et des étudiants servent à suivre et à adapter la mise en œuvre des programmes pour répondre aux besoins des étudiants. Dans ce cas, si l'étudiant n'acquiert pas les compétences, le coordonnateur va rencontrer l'employeur et le placement est modifié. Si un employeur ne propose pas de défis aux étudiants, le programme n'enverra pas d'autres étudiants chez cet employeur. Le coordonnateur a signalé qu'une situation de ce genre ne s'est produite qu'une fois et que les employeurs collaborent très bien en général.

Activités continues de collecte de données

Les entrevues avec les représentants régionaux du MAINC ont révélé que les exigences actuelles en matière de présentation continue de rapports répondent à leurs besoins pour ce qui est de rendre compte du financement et que les rapports semblent fournir assez de renseignements sur les résultats à court terme. Les études de cas entreprises dans le cadre de l'évaluation ont révélé que les renseignements recueillis continuellement par les Premières Nations et les Inuit aux fins de leur propre gestion dépassaient les exigences du Ministère en matière d'information.

L'évaluation provisoire a révélé que diverses activités de mesure sont menées localement au niveau des Premières Nations et des Inuit et des organismes régionaux chargés de la mise en œuvre. Par exemple, les Premières Nations et les organismes régionaux de mise en œuvre interrogées dans le cadre de l'évaluation ont fait observer qu'ils recueillent des données démographiques sur les participants à la stratégie. Certains organismes rassemblent aussi des renseignements que leur fournissent les étudiants et les employeurs sur leur expérience. Ces organismes ont dit parler aux étudiants et aux employeurs eux-mêmes, ou bien ils font remplir par les étudiants une évaluation du programme.

En outre, des représentants des Premières Nations qui participent au Programme d'alternance études-travail ont constaté que le programme exige qu'on fournisse des rapports d'étape, des rapports provisoires et un rapport final. Il faut fournir, entre autres choses, des renseignements sur les entrevues avec les étudiants, les employeurs et les enseignants, les agendas des étudiants, les évaluations avant et après le placement, les visites sur place et les évaluations des employeurs.

Un examen des renseignements nécessaires à court terme pour l'évaluation des résultats des programmes a été entrepris aux fins du cadre d'évaluation préparé pour cette évaluation. Bien que cet examen confirme que l'information sur le rendement à court terme demandée par le Ministère rend compte à court terme du financement, notre étude identifie un certain nombre d'autres éléments d'information clés à recueillir pour garantir une évaluation exacte des objectifs des programmes. Par exemple, pour que l'objectif consistant à promouvoir les capacités liées à la carrière puisse être évalué, les rapports continus sur les programmes devraient être modifiés pour inclure des données sur le type d'emplois créés. Le tableau 13 donne un aperçu des données qu'on recueille à l'heure actuelle et des autres éléments de données que le Ministère devrait demander. Le cadre d'évaluation (annexe 6) donne plus de détails sur les besoins actuels en information et les conclusions de cet examen.

Tableau 14

Examen des exigences continues du Ministère en matière de données	
Aperçu des exigences actuelles du Ministère en matière de rapports	Domaines à inclure
✔ Extrants : Projets financés ✔ Résultats : Emplois et placements créés; durée des placements; âge et niveau des participants; salaires moyens des participants ✔ Efficacité administrative et partenariats : fonds recueillis (c. -à-d. contributions d'autres sources) et pourcentage des fonds consacrés à la gestion des programmes	✔ Type d'employeur par catégorie (c. -à-d. bande, fédéral, provincial, secteur privé) ✔ Type de placement par secteur (c. -à-d. administration, santé, éducation, etc.) ✔ Meilleure définition des données sur d'autres sources de financement qui contribuent au programme (c. -à-d. revenus des bandes, ministères fédéraux, etc.) ✔ Suivi, à l'échelle nationale, des Premières Nations et des Inuit qui participent au Programme des camps scientifiques et technologiques et au Programme placement carrière-été pour les étudiants.

Exigences en matière d'information à long terme

Bien que l'examen des exigences en matière de rapports ait révélé que les exigences actuelles sont adéquates, l'évaluation a indiqué un manque de données sur le rendement qui permettrait d'évaluer les répercussions à long terme recherchées, comme une augmentation des taux d'obtention de diplôme et une transition plus facile de l'école au travail.

La plupart des répondants des Premières Nations ont affirmé que le suivi des étudiants sur plusieurs années serait une façon efficace de mesurer le rendement, en particulier dans le cadre du Programme d'alternance études-travail. Toutefois, les répondants ont fait remarquer qu'à cette étape hâtive, ils ne savent pas très bien quel type de renseignements ils devraient recueillir ni quels seront les besoins futurs du MAINC. Voici quelques-uns des indicateurs suggérés par les répondants des Premières Nations : les taux d'abandon/d'obtention de diplôme, les taux d'absence, les carrières choisies, les retraits du programme, les variations dans les notes des étudiants, l'estime de soi, et la transition de l'école au travail. Tous les répondants des organismes régionaux chargés de la mise en œuvre ont déclaré que la meilleure façon de mesurer les répercussions de la stratégie consiste à demander aux étudiants et aux employeurs d'évaluer celle-ci. Toutefois, les répondants des Premières Nations et des Inuit ont reconnu qu'il serait difficile de déterminer si le rendement du programme était attribuable à la stratégie. Les intervieweurs ont fait la mise en garde suivante : il serait difficile d'affirmer que les changements sont attribuables à la stratégie puisqu'ils sont influencés également par d'autres facteurs comme la situation sociale et le manque de débouchés.

La figure 11 résume les indicateurs de rendement susceptibles de permettre d'évaluer les répercussions à long terme et les méthodes de collecte de données connexes. Le cadre d'évaluation contient des renseignements plus détaillés.

Méthode d'évaluation à long terme suggérée

Même si, d'après les entrevues menées auprès des organismes de Premières Nations et Inuit chargés de la mise en œuvre et des coordonnateurs locaux, ces organismes et ces coordonnateurs n'ont pas l'intention d'entreprendre une évaluation à long terme, ils se sont montrés très intéressés à le faire. À l'heure actuelle, les répondants s'emploient surtout à améliorer les programmes de la stratégie, mais ils voudraient mesurer les répercussions à long terme et estiment qu'une approche régionale et dirigée par une Première Nation est tout indiquée pour évaluer les répercussions à long terme. Les fonctionnaires du Ministère dans les bureaux régionaux étaient d'accord pour dire que les Premières Nations et leurs organismes responsables de la mise en œuvre devraient se charger d'évaluer les répercussions à long terme.

Au cours de l'évaluation, on a identifié les *principes* suivants *devant régir la collecte d'indicateurs de rendement à long terme* et la réalisation de la prochaine évaluation :

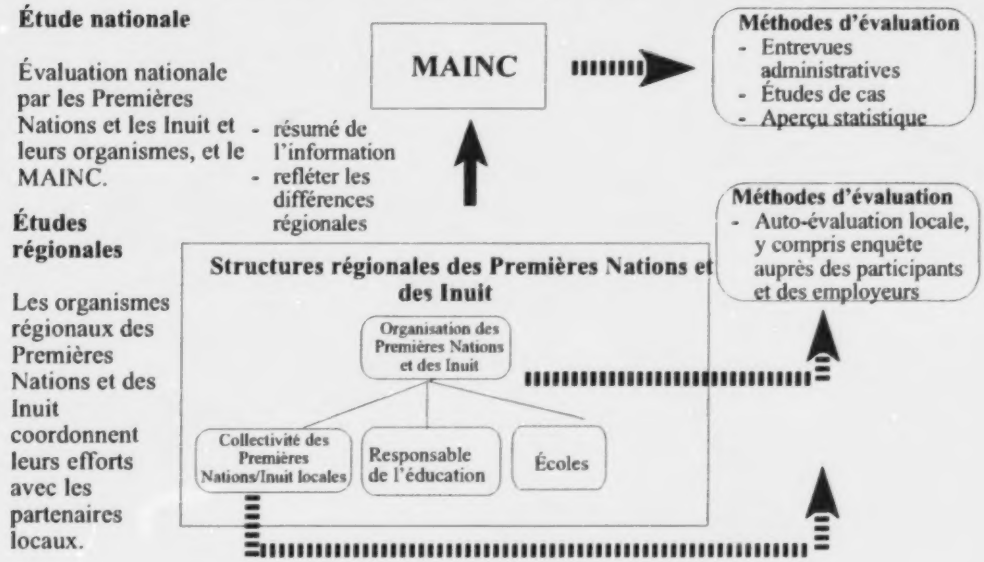
- les Premières Nations et les Inuit et le MAINC doivent travailler ensemble à définir leurs besoins en renseignements;
- un cadre de rendement devrait refléter les besoins locaux; les partenaires des Premières Nations et des Inuit gèrent les programmes et ont besoin de renseignements pour s'assurer que les programmes répondent aux besoins des étudiants et des employeurs;
- le contrôle du rendement devrait répondre aux besoins en renseignements des Premières Nations et des Inuit et du Ministère à l'échelle locale, régionale et nationale, ainsi qu'aux besoins des organismes centraux;
- la liste des indicateurs devrait être concise, refléter la taille de l'investissement initial dans les programmes et ne pas être trop coûteuse ni trop longue.

FIGURE 11 : *PRINCIPAUX INDICATEURS DE RENDEMENT À LONG TERME ET SOURCES DE DONNÉES*

Questions d'évaluation choisies	Principaux indicateurs	Sources de données brutes suggérées
✔ **Pertinence et raison d'être de la Stratégie**	Tendances à long terme quant aux extrants du programme (par exemple : changement touchant les emplois créés, pourcentage des jeunes admissibles qui participent, etc.) Profil d'emploi à long terme des jeunes Autochtones aux échelons local, régional et national	✔Rapports continus sur les programmes ✔Statistique Canada
✔ **Répercussions à long terme** ➢ Taux d'obtention de diplôme ➢ Transition de l'école au travail ➢ Emploi des jeunes ➢ Pertinence du travail par rapport à l'emploi futur ✔ **Satisfaction de la clientèle**	Taux d'obtention de diplôme des jeunes participants et non-participants Taux des participants et des non-participants qui poursuivent leurs études postsecondaires, et qui trouvent un emploi Emploi à long terme des participants et des non-participants, profil de revenus Perceptions des représentants des jeunes, des employeurs et des Premières Nations et des Inuit quant à l'estime de soi, au jumelage des compétences, à la satisfaction, etc.	✔ Auto-évaluations locales, y compris les enquêtes locales et régionales ciblées auprès des participants et des employeurs ✔ Évaluation nationale à long terme

Le cadre d'évaluation (annexe 6) indique une méthode permettant de recueillir des données sur le rendement à long terme et de procéder à la prochaine évaluation. Selon cette méthode, les Premières Nations et les Inuit et le MAINC travailleront ensemble à mettre au point des outils d'évaluation pour faciliter la collecte de données sur les répercussions à long terme de la stratégie. La figure 12 donne un aperçu de la méthode proposée; celle-ci prévoit un travail de collaboration, d'une part avec les Premières Nations et les Inuit pour mettre au point les outils d'évaluation nécessaires comme des guides d'auto-évaluation, et d'autre part, avec les Premières Nations et les Inuit et leurs organismes pour la mise en application de ces guides.

Figure 12: Approche proposée pour les futures évaluations de la Stratégie Jeunesse du MAINC



Partie 6 - Leçons apprises et meilleures pratiques

Nombreuses sont les leçons apprises et les meilleures pratiques à partager avec d'autres collectivités, comme on le verra ci-dessous.

Mise en œuvre de la stratégie

Organismes de Premières Nations : Les études de cas nous ont permis de constater que dans les régions où les organismes de Premières Nations administraient les programmes, la stratégie a été mise en œuvre plus rapidement du fait qu'on pouvait recourir aux réseaux et aux structures en place pour communiquer les objectifs de la stratégie et fournir des conseils sur la mise sur pied d'un programme. Les organismes des Premières Nations étaient mieux à même d'aborder les problèmes au niveau régional alors que dans d'autres régions les collectivités individuelles devaient s'occuper de leurs propres problèmes.

Exemple de meilleure pratique

- Une région a fourni des fonds supplémentaires aux organismes des Premières Nations pour mettre en œuvre et administrer la stratégie. La région avait constaté qu'il fallait des ressources initiales pour faciliter sur le plan administratif le transfert des responsabilités dans un court laps de temps.

Communications

Communication de l'information d'une façon utile : Les Premières Nations et les Inuit préfèrent avoir recours aux structures existantes, comme les comités de l'éducation, les conférences, les ateliers ou les organismes des Premières Nations et des Inuit pour se renseigner sur les programmes. Le MAINC a fourni de l'information, comme les lignes directrices des programmes et un guide de l'alternance études-travail, mais ce ne sont pas les plus efficaces des outils de communication. Bien des répondants ont noté qu'il est plus facile d'apprendre les uns des autres, notamment des collectivités qui ont mis la stratégie en œuvre avec succès.

Exemples de meilleure pratique

- Un organisme de Première Nation dans une région a organisé un atelier avec des représentants de la collectivité pour expliquer la stratégie, la façon de présenter une demande dans le cadre des programmes et comment mettre des programmes sur pied. Par la suite, on a tenu régulièrement des téléconférences pour mettre les expériences en commun et trouver ensemble des solutions aux problèmes.

- Un organisme des Premières Nations envoie par télécopie un bulletin renfermant de l'information sur les activités courantes dans les collectivités. Selon cet organisme, d'autres collectivités ont communiqué avec une collectivité dont on avait parlé (dans le bulletin) pour demander si leurs étudiants pourraient participer à un programme ou à une activité.

Efficacité des programmes

Recrutement des étudiants et des employeurs : Les intervenants des Premières Nations et des Inuit ont fait état d'un succès considérable dans le recrutement d'employeurs et d'étudiants. Les collectivités recrutent des étudiants par des annonces dans les journaux, des avis dans les centres commerciaux, des bulletins, lors d'assemblées scolaires ou grâce à d'autres annonces. Selon certains répondants, on ne manque pas de candidats pour les programmes placement carrière-été pour les étudiants et d'alternance études-travail.

Coordination au niveau local : Nous avons constaté, lors des entrevues et des études de cas, que dans plusieurs collectivités, les coordonnateurs des programmes placement carrière-été pour les étudiants et d'alternance études-travail se concertent beaucoup. Les coordonnateurs ont dit qu'ils s'échangeaient de l'information, travaillaient ensemble au sein de comités et avaient une réserve commune d'employeurs. Cette interaction semble profiter aux étudiants et bien des gens finissent par participer aux deux programmes.

Exemple de meilleure pratique

- Un organisme de Première Nation encourage plusieurs Premières Nations à mettre leur expertise en commun. Par exemple, trois collectivités de la Colombie-Britannique collaborent ensemble dans le cadre du Programme placement carrière-été pour les étudiants en mettant les placements en commun.

Programme placement carrière-été pour les étudiants : Les répondants des Premières Nations et des Inuit ont déclaré offrir une vaste gamme de placements aux étudiants. L'aperçu statistique montre ainsi que la plupart des collectivités offrent des placements de quatre à huit semaines, ce qui, selon les répondants, donne à plus d'étudiants la possibilité d'en profiter.

Programme de camps scientifiques et technologiques : L'aperçu statistique indique que les camps scientifiques s'adressent aux élèves de 12 et 13 ans, ce qui diffère des lignes directrices initiales qui ciblaient des étudiants de 12 à 20 ans. Certains répondants des Premières Nations et Inuit ont signalé la participation d'enfants plus jeunes aux camps. Selon les répondants à l'étude de cas, à mesure que l'intérêt croîtra, il faudra organiser des camps supplémentaires destinés aux étudiants plus âgés.

Lors des études de cas et d'un examen des rapports d'étape du programme, nous avons constaté que les camps réussis étaient ceux qui tiraient parti des ressources existantes, comme les laboratoires informatiques à l'université, ou ceux qui comprenaient un volet traditionnel.

Exemples de meilleure pratique

- Un organisme de Première Nation encourage les collectivités à recourir, le plus possible, à des programmes « tout faits » offerts par des universités ou d'autres organismes. Ce même organisme dit tenir un inventaire des programmes et ressources qu'offre la province en matière de camps, et y référer les Premières Nations. Il signale aussi qu'il communique avec des organismes voués à l'exploitation des ressources pour mettre sur pied un nouveau camp ou ajouter des activités à des camps destinés aux Premières Nations (par exemple, la visite d'un barrage hydroélectrique).

- Bien des organismes de Premières Nations ont plafonné les dépenses pour les camps et incitent les collectivités à fournir des subventions de contrepartie.

- Un organisme de Première Nation a mis sur pied un programme de camp scientifique mobile qui offre à de nombreuses collectivités à travers la province la possibilité d'initier les étudiants aux sciences. Les responsables ont élaboré un programme d'études pour les étudiants et élèves des Premières Nations et offrent aussi des possibilités de perfectionnement professionnel et de formation aux professeurs des écoles locales.

Programme d'alternance études-travail : Dans nos études de cas, nous avons constaté que les programmes réussis d'alternance études-travail avaient les éléments suivants en commun :

- un coordonnateur à plein temps pour travailler avec les étudiants et recruter les employeurs;
- un programme d'études bien structuré, du travail en classe et des stages en milieu de travail;
- des guides et autres documents pour expliquer les objectifs du programme aux étudiants, aux parents, aux professeurs et aux employeurs;
- des partenariats à l'intérieur et en dehors des réserves avec le secteur privé et les organismes gouvernementaux, offrant une vaste gamme de débouchés d'emploi et de carrière éventuels;
- le programme fait l'objet d'une planification et d'une préparation soignées;
- le soutien de la collectivité, habituellement sous forme d'une résolution du chef et des conseillers ou du conseil scolaire et
- la concertation des coordonnateurs avec leurs homologues administrant les programmes placement carrière-été pour les étudiants et de camps scientifiques et technologiques en vue de conjuguer les efforts.

Dans nos études de cas, nous avons constaté que si les conditions ci-dessus sont présentes, les deux volets du programme, soit celui destiné aux étudiants réguliers et l'autre aux étudiants ayant des besoins spéciaux, donnent de bons résultats.

Exemple de meilleure pratique

- Vu le financement limité, un organisme des Premières Nations a décidé d'axer le Programme d'alternance études-travail sur les écoles pouvant fournir des ressources et offrir des possibilités d'emploi aux étudiants. Seules les écoles comptant au moins trente participants et ayant des partenariats établis à l'intérieur et à l'extérieur de la réserve ont été choisies pour le programme.

Soutien communautaire

Soutien politique : Les répondants des Premières Nations ont indiqué que l'appui du chef et du conseil est essentiel au succès de la stratégie. Souvent le chef, le conseil et les autorités scolaires prennent aussi une part active à la promotion de leur collectivité et au recrutement des employeurs.

Exemple de meilleure pratique

- Dans une collectivité, tous les dirigeants et organismes politiques prennent part à la promotion des programmes et au recrutement d'employeurs pour participer aux programmes placement carrière-été pour les étudiants et d'alternance études-travail. Le chef et le conseil cherchent activement des partenaires, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la réserve, dans tous les secteurs qui entretiennent des rapports avec l'organisme de la Première Nation.

Participation de la collectivité : Selon les répondants des Premières Nations, l'intégration des objectifs de la stratégie aux plans et aux activités économiques de la collectivité constitue aussi un facteur de réussite du programme. Les répondants jugent aussi le soutien communautaire important pour aider les étudiants à s'attaquer aux problèmes.

Exemple de meilleure pratique

- Un organisme régional des Premières Nations a noté un problème de « décrochage au printemps ». Bien des étudiants adultes ont des responsabilités familiales et trouvent difficile de rester à l'école ou de se déplacer pour occuper un emploi. Les coordonnateurs de programme ont conclu des ententes pour aider les étudiants à s'acquitter de leurs obligations en les faisant travailler une journée par semaine ou voyager une semaine par mois pour acquérir une expérience de travail. Cet organisme de Première Nation a signalé une diminution du « décrochage ».

Bonification des programmes existants

Miser sur les programmes existants : Dans les entrevues, nous avons constaté que plusieurs collectivités utilisaient les fonds attribués pour étendre les programmes existants destinés aux jeunes, notamment les programmes d'emploi d'été et d'alternance études-travail.

Partenariats

Partenaires à l'intérieur et hors des réserves : Les répondants du MAINC comme ceux des Premières Nations et des Inuit ont déclaré qu'il est essentiel d'avoir des partenariats à l'intérieur et hors des réserves sont essentiels pour pouvoir offrir une gamme étendue de placements pour les emplois d'été et pour les stages en alternance études-travail. Les placements hors réserve élargissent les possibilités offertes à l'intérieur des réserves.

Mise des fonds : L'aperçu statistique permet de constater qu'en moyenne, les collectivités fournissent 28 % des fonds consacrés à la stratégie. Dans une étude de cas, nous avons découvert une collectivité où 85 % des fonds dépensés provenaient des revenus de la bande.

Accès à d'autres programmes fédéraux : D'après les entrevues avec des représentants des Premières Nationset des Inuit, les programmes du MAINC ne constituent pour les collectivités qu'une source parmi d'autres de programmes pour les jeunes. Nous avons interviewé des Premières Nations qui n'ont pas participé à la stratégie mais qui ont déclaré avoir profité de programmes de DRHC, comme le Programme de développement de l'emploi d'été, le Programme des stagiaires autochtones et Service jeunesse Canada.

Présentation de rapports

Incitation à présenter des rapports : Le personnel de l'Administration centrale et des régions du MAINC a déclaré éprouver certaines difficultés à obtenir de l'information sous forme de rapports. Certains répondants estiment qu'il faudra peut-être recourir à des incitatifs, positifs ou négatifs, pour obtenir ces renseignements.

Exemples de meilleure pratique

- Un organisme de Première Nation retient en garantie 10 % des fonds des programmes qu'il remet aux collectivités membres quand elles présentent leurs formulaires d'évaluation. Nous avons aussi constaté que cet organisme insiste sur l'importance de présenter des rapports dans les brochures d'information qu'il envoie aux membres. Selon les répondants, cette méthode donne de bons résultats.

- Une région du MAINC a signalé qu'elle a retenu 50 % des fonds des programmes tant que les Premières Nations n'eurent pas présenté leurs formulaires d'évaluation. Selon elle, cette méthode donne de bons résultats.

Partie 7 - Améliorations proposées

Les intervenants de la stratégie ont formulé de nombreuses suggestions pour améliorer la stratégie et ses programmes. Certaines s'adressent au Ministère, tandis que d'autres s'appliquent à ce que les Premières Nations et les Inuit aimeraient améliorer au niveau local.

MAINC

Les répondants du MAINC, des Premières Nations et des Inuit ont fait les suggestions suivantes pour permettre au MAINC d'améliorer la stratégie.

- La stratégie originale ne s'adressait pas aux nombreux jeunes décrocheurs et chômeurs que comptent notamment les collectivités éloignées. Les répondants ont réclamé un programme pour les jeunes décrocheurs et chômeurs. Ils voudraient que la stratégie encourage les étudiants à créer de nouvelles possibilités d'emploi dans les entreprises.

- Le MAINC devrait diffuser de l'information sur les programmes dès que possible. Cela aidera les Premières Nations qui ont besoin de plus de temps pour consulter et élaborer des programmes.

- Les régions aimeraient transférer des activités comme la coordination et l'administration régionales de la stratégie aux organismes régionaux des Premières Nations, mais dans certains cas celles-ci sont réticentes à prendre en charge ces activités. Certains répondants régionaux ont déclaré que la stratégie devrait réserver une somme distincte à l'intention des organismes des Premières Nations pour l'administration des programmes. Des répondants ont proposé que ces fonds constituent un pourcentage du budget global de la stratégie, ce qui éliminerait la nécessité d'une comptabilité distincte.

- Le rôle du personnel régional du MAINC devrait consister à se tenir en contact avec les collectivités et à suivre l'évolution des projets. Au dire du personnel régional, il faudrait mettre l'accent sur le suivi, et non sur l'administration des programmes.

- Les répondants régionaux ont proposé de simplifier les lignes directrices de chaque programme afin de faciliter la communication et de laisser de la latitude aux Premières Nations. Étant donné que les Premières Nations conçoivent elles-mêmes leurs programmes, elles estiment ne pas avoir besoin d'une politique très élaborée.

- Plusieurs répondants des Premières Nations croient qu'il y aurait lieu de modifier les lignes directrices du Programme des camps d'été pour admettre de plus jeunes enfants.

- Les répondants régionaux ont indiqué que le MAINC devrait aider les Premières Nations à établir une tribune pour partager les meilleures pratiques et d'autres expériences. Les répondants ont aussi proposé que le MAINC contribue à informer les collectivités sur les autres programmes fédéraux qui leur sont accessibles, comme ceux offerts par Industrie Canada et DRHC.

Premières Nations

Les répondants des Premières Nations ont identifié plusieurs secteurs où on pourrait améliorer les programmes.

- Les Premières Nations ont besoin de trouver plus d'emplois dans les domaines d'intérêt reliés à la carrière des étudiants et devraient partager les placements entre les collectivités, au besoin.

- Il faut améliorer le processus de sélection et de jumelage des étudiants pour leur permettre de trouver des débouchés dans leur domaine d'études. Dans certaines collectivités, les placements sont limités ou effectués par rotation, de sorte que certains étudiants ne peuvent obtenir l'emploi de leur choix.

- Les Premières Nations ont proposé de faire participer les Aînés au processus de mise en œuvre et d'exécution. Les Aînés peuvent enseigner les coutumes traditionnelles et mettre les étudiants au fait d'autres initiatives dans la collectivité.

- Certains répondants ont proposé d'inclure l'élaboration d'une stratégie contre le racisme en milieu de travail dans les programmes communautaires des Premières Nations. Les répondants estiment que cela permettrait de poursuivre sur la lancée de l'amélioration constatée dans les relations entre les Autochtones et les non-Autochtones grâce à la participation aux placements dans certains endroits.

- Selon certains, il y avait lieu d'améliorer la structure d'orientation pour les coordonnateurs locaux et les professeurs participant à l'alternance études-travail. Les activités d'orientation doivent être analogues à celles préparées pour les coordonnateurs qui mettent les programmes en œuvre.

- Les répondants des Premières Nations ont proposé qu'on nomme un coordonnateur attitré pour recruter les employeurs, aider les étudiants et communiquer avec les parents et que l'école soit le pivot du Programme d'alternance études-travail. Dans les grandes collectivités, il faudrait embaucher un coordonnateur à plein temps, tandis que les collectivités de taille plus modeste pourraient mettre leurs ressources en commun et avoir recours à une seule personne pour administrer le Programme placement carrière-été pour les étudiants et le Programme d'alternance études-travail.

Communications

Les répondants ont proposé d'organiser une conférence nationale pour discuter des modèles applicables de programmes d'alternance études-travail et de camps scientifiques qu'appliquent les Premières Nations afin de faciliter les échanges d'idées sur d'autres modes possibles d'administration des programmes. On a proposé de tenir une conférence avec les coordonnateurs des programmes d'alternance études-travail des Premières Nations de tout le Canada.

- Deux collectivités se sont dites prêtes à faire des présentations sur leurs propres programmes au bénéfice d'autres collectivités, dans un effort pour les aider à mettre sur pied un nouveau programme d'alternance études-travail.

Ressources

- Certains répondants des Premières Nations aimeraient qu'on consacre plus de ressources et de temps à la sensibilisation des enseignants au Programme d'alternance études-travail.

- Les répondants ont proposé que le gouvernement fournisse des fonds supplémentaires pour couvrir le coût additionnel de l'assurance pour les étudiants dans le cas des placements hors réserve.

- Les organismes des Premières Nations et les coordonnateurs au niveau local veulent que le MAINC accroisse les ressources, pour que les jeunes participants au Programme placement carrière-été puissent aller en dehors de la collectivité pour profiter des débouchés d'emploi.

Présentation de rapports et évaluation

Les répondants des Premières Nations ont noté la nécessité d'une évaluation officielle à long terme. Ils se sont montrés intéressés à participer à l'évaluation de leurs propres programmes et à diriger une telle étude.

Partie 8 - Conclusions et recommandations

La présente partie renferme les conclusions et recommandations associées à l'évaluation. Dans l'ensemble, l'évaluation a permis de constater que le bilan de la stratégie est positif et que les Premières Nations s'entendent pour dire que celle-ci a eu des répercussions à court terme. En outre, on a donné suite à bon nombre de suggestions d'améliorations, comme l'établissement de programmes pour les jeunes décrocheurs et chômeurs, en ajoutant deux nouveaux programmes à la stratégie renouvelée. Certains responsables des Premières Nations, notamment des représentants des organismes chargés de la mise en œuvre, ont signalé la nécessité d'accroître les ressources consacrées à l'administration des programmes. Dans la plupart des cas, la prise en charge de l'exécution de la stratégie par ces organismes s'effectue au moyen des ressources humaines déjà en place.

Si la stratégie est considérée par tous les intervenants comme une réussite, il reste des secteurs à améliorer pour la rendre plus efficace.

Mise en œuvre de la stratégie

La plupart des Premières Nations interviewées ont indiqué qu'elles connaissaient le Programme placement carrière-été pour les étudiants et le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques. Toutefois, d'après les entrevues menées dans les écoles des Premières Nations admissibles, les collectivités ont besoin de plus d'information au sujet du Programme d'alternance études-travail. Les personnes interviewées privilégient les forums et le matériel de communication autochtones comme instruments d'aide à l'élaboration de programmes.

Recommandation 1 :

> **Il est recommandé d'accroître les activités et les ressources consacrées au renforcement des capacités chez les Premières Nations, les Inuit et leurs organismes pour les aider à mettre en œuvre la stratégie.**

Les Premières Nations, aussi bien que le MAINC, ont un rôle à jouer dans le renforcement des capacités. Voici certains secteurs précisés par l'évaluation :

- le partage d'information, l'établissement de réseaux et les communications ;
- les répondants des Premières Nations ont formulé de nombreuses suggestions axées sur le partage de l'information et le renforcement des capacités chez les coordonnateurs locaux chargés de la mise en œuvre des programmes de la stratégie. Au nombre des meilleures pratiques, mentionnons la tenue de téléconférences mensuelles pour les coordonnateurs de programme, la publication de bulletins et l'organisation d'ateliers régionaux et nationaux.

Sur le plan du matériel de communication, la préparation de brochures d'information par un organisme des Premières Nations pour expliquer la stratégie à ses collectivités membres, compte parmi les formules à privilégier ; et

- le renforcement des ressources administratives et humaines.

Les représentants du Ministère et des Premières Nations ont signalé des contraintes sur le plan des ressources consacrées à l'administration de la stratégie au niveau local. Si on veille à garantir des ressources suffisantes pour l'administration et les activités de renforcement des capacités, la mise en œuvre à long terme de la stratégie s'en portera mieux. Parmi les meilleures pratiques suggérées, citons l'affectation de ressources financières et la désignation de coordonnateurs expérimentés pour administrer les programmes de la stratégie. Les études de cas montrent que les coordonnateurs, notamment ceux qui sont chargés du Programme d'alternance études-travail, ont besoin de solides compétences en administration et en élaboration de programmes pour s'acquitter d'activités comme le recrutement d'employeurs et l'élaboration de programmes d'études. Parmi les autres meilleures pratiques dans le domaine du partage des ressources et de l'expertise, citons le recours des Premières Nations de taille modeste à un coordonnateur unique pour administrer tous leurs programmes destinés à la jeunesse et l'embauche d'étudiants d'un programme pour aider à administrer un autre programme de la stratégie. Il faudrait encourager ces activités dans toutes les régions.

Modèles de prestation

L'évaluation a permis d'examiner la diversité des modèles de prestation couramment utilisés à travers le pays. La plupart des répondants privilégient une approche décentralisée là où les organismes des Premières Nations administrent les programmes de la stratégie au nom des collectivités, cette approche semblant plus efficace. Les études de cas indiquent que les organismes des Premières Nations peuvent réagir plus rapidement pour mettre sur pied des programmes parce qu'ils ont recours aux structures existantes pour les administrer. Les organismes des Premières Nations apprécient également les occasions d'accroître les efforts de renforcement des capacités, efforts qui se sont faits plus rares dans les régions où le MAINC administre la stratégie.

Recommandation 2 :

Il est recommandé que tous les bureaux régionaux du MAINC poursuivent leurs efforts pour encourager les organismes régionaux des Premières Nations et des Inuit à prendre en charge la gestion de la stratégie. À cette fin, le Ministère devrait peut-être envisager de fournir une aide financière aux organismes des Premières Nations et des Inuit pour administrer la stratégie, comme cela s'est fait dans la région du Québec.

Le transfert de responsabilités reflète l'orientation générale prise par le Ministère en ce qui a trait aux programmes locaux et témoigne également de la situation des effectifs dans les bureaux régionaux. Si cette approche contribue à alléger le fardeau administratif des coordonnateurs régionaux du MAINC, elle risque toutefois de le transférer aux organismes des Premières Nations qui, dans certains cas, hésitent déjà à prendre en charge l'administration de la stratégie. Les régions devront s'engager dans un dialogue avec les Premières Nations pour cerner les obstacles ou les problèmes associés à la gestion des programmes et trouver les ressources administratives requises. Le Ministère devra peut-être envisager de fournir une aide financière aux organismes des Premières Nations pour administrer la stratégie, comme cela s'est fait dans la région du Québec.

Le transfert fournira aux organismes des Premières Nations la possibilité de contrôler la qualité et l'orientation des programmes. L'approche pourra aussi aider à dégager des économies d'échelle en permettant aux Premières Nations de mettre leurs ressources en commun, et peut-être en diminuant le budget global que les Premières Nations d'une région consacrent à la gestion de la stratégie, comme cela s'est fait en Saskatchewan et au Québec. Cette formule peut aussi permettre un échange et un partage d'idées plus poussé entre les collectivités des Premières Nations.

Les régions du MAINC devront amorcer le dialogue avec les Premières Nations pour trouver le modèle qui leur convient le mieux et régler tout problème relatif à l'administration de la stratégie. Le MAINC et les Premières Nations voudront peut-être aussi envisager le recours à d'autres modèles utilisés par d'autres ministères. Par exemple, Développement des ressources humaines Canada, Industrie Canada et Affaires étrangères et Commerce international Canada ont des ententes avec l'Assemblée des Premières Nations relativement à la mise en œuvre de certains volets de leurs programmes pour les jeunes. Il faudrait songer à consulter ces tiers pour connaître les leçons apprises et les meilleures pratiques découlant de ces modèles.

Rapports courants

Si les répondants du MAINC sont convaincus que les fonds des programmes ont été dépensés à bon escient, les rapports présentés jusqu'ici n'étayent pas cette conviction. D'après l'aperçu statistique, il n'y a pas d'uniformité entre les régions quant à la présentation de rapports. On ne fournit pas suffisamment de renseignements sur les sommes dépensées et le nombre de placements effectués et on sous-estime grandement les résultats et les répercussions du programme dans certaines régions. La vérification financière annuelle des Premières Nations peut servir à vérifier les sommes consacrées aux programmes. L'un des moyens qui pourraient être pris pour favoriser la présentation opportune et cohérente de rapports consisterait à retenir un pourcentage des fonds, comme l'ont fait certaines régions et/ou certains organismes régionaux de mise en œuvre des Premières Nations.

Les formulaires d'évaluation servant à recueillir de l'information sur les résultats et les répercussions des programmes ont généralement été jugés suffisants; toutefois, l'évaluation a permis de déterminer un certain nombre d'améliorations à apporter pour rehausser la qualité des

rapports. Parmi celles-ci, citons l'ajout de renseignements sur le type d'employeurs recrutés afin de déterminer les secteurs d'emploi où les programmes ont été les plus efficaces, et le type de compétences et de postes créés.

Recommandation 3 :

> **Les bureaux régionaux du MAINC devraient veiller à ce que les rapports de vérification annuelle des Premières Nations et des Inuit assurent le suivi des dépenses de la Stratégie Jeunesse. Il est recommandé que la présentation en temps opportun et en quantité suffisante des formulaires d'évaluation des programmes soit améliorée.**

Recommandation 4 :

> **Les formulaires d'évaluation devraient être améliorés de façon à inclure de l'information sur le type et le nombre d'employeurs participant à la stratégie, les types de compétences et de postes visés et les sources de fonds supplémentaires consacrés aux programmes.**

Recommandation 5 :

> **Le Ministère devrait se concerter avec les Premières Nations et les Inuit et avec d'autres ministères associés aux programmes pour la jeunesse autochtone afin de promouvoir une plus grande uniformité dans les rapports demandés chez les ministères fédéraux.**

Mesure du rendement à long terme

Les Premières Nations et le MAINC se servent de l'information sur le rendement pour mieux gérer et mettre en œuvre les programmes de la stratégie et ainsi faire en sorte qu'ils soient efficaces et répondent aux besoins des jeunes. Les Premières Nations se sont montrées vivement intéressées à entreprendre des évaluations de leurs programmes et à recueillir une information de suivi pour évaluer les répercussions à long terme de la stratégie, sans trop savoir quel type d'information il fallait recueillir. Pour sa part, le MAINC a besoin de recueillir des renseignements pour rendre compte au Parlement des résultats des fonds qu'il gère. Ce besoin se fera d'autant plus sentir que le budget de la stratégie a doublé. Par ailleurs, les régions et les Premières Nations hésitent à s'engager dans une vaste campagne de collecte de données de peur que le suivi à long terme du programme soit disproportionné par rapport à la taille de l'initiative. Par conséquent, le MAINC doit s'entendre avec les Premières Nations pour décider quels indicateurs il veut mesurer et quelle est l'approche la plus économique. Dans le cadre d'évaluation qui accompagne le présent rapport, on trouvera des suggestions quant aux indicateurs possibles à long terme, aux besoins d'information qui y sont associés et aux formules qui s'offrent pour recueillir cette information.

Il importe que le MAINC et les Premières Nations s'entendent sur l'utilité finale des rapports, car les deux parties auront à s'en servir pour prendre des décisions. À l'heure actuelle, les Premières Nations recueillent de l'information de façon officieuse, mais il serait avantageux pour elles de regrouper leurs efforts et de donner au processus un caractère officiel. Cela leur permettrait de partager l'information avec les collectivités à travers le Canada et de trouver des façons d'améliorer l'efficacité des programmes et de réaliser des économies d'échelle.

Recommandation 6 :

> **Il est recommandé que le MAINC trouve, en consultation avec les Premières Nations et les Inuit, des indicateurs de mesure du rendement qui aideront les deux partenaires à mesurer le succès à long terme de la stratégie.**

Recommandation 7 :

> **Pour l'évaluation à long terme de la stratégie, il est recommandé que le ministère, les Premières Nations et les Inuit adoptent une approche de partenariat. Ce processus devrait mettre à contribution la jeunesse autochtone et utiliser comme point de départ le cadre d'évaluation élaboré dans le cadre de la présente évaluation provisoire.**

Il est aussi proposé que le MAINC poursuive sa collaboration avec les Premières Nations et procède à toute évaluation future en concertation avec celles-ci.

Sommaire des affectations régionales au titre de la Stratégie Jeunesse 1996-1997

Sommaire des affectations régionales au titre de la Stratégie Jeunesse 1996-1997			
Région	**Programme placement carrière-été**	**Programme de camps scientifiques et technologiques**	**Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations**
Atlantique	359 900 $	48 000 $	96 000 $
Québec	646 640 $	96 000 $	544 000 $
Ontario	1 294 460 $	136 000 $	512 000 $
Manitoba	829 540 $	120 000 $	768 000 $
Saskatchewan	710 360 $	104 000 $	608 000 $
Alberta	702 100 $	112 000 $	416 000 $
Colombie-Britannique	973 500 $	96 000 $	256 000 $
Yukon	53 100 $	8 000 $	-
Territoires du Nord-Ouest	330 400 $	80 000 $	-
Administration centrale*	100 000 $	-	-
Canada	6 000 000 $	800 000 $	3 200 000 $

Source : Données de l'Administration centrale du MAINC, février 1997.
(*) Allouées aux organismes nationaux des Premières Nations.

PLAN D'ACTION

PLAN D'ACTION

ÉVALUATION PROVISOIRE DE LA STRATÉGIE EMPLOI JEUNESSE POUR LES PREMIÈRES NATIONS ET LES INUITS

Préambule : L'élaboration de ce plan d'action, son exécution et toutes les activités liées aux programmes emploi jeunesse pour les Premières Nations et les Inuits seront réalisées dans le cadre d'un partenariat entre le MAINC, l'APN et l'ITC. Un comité de travail national constitué de trois représentant de chaque partenaire sera mis sur pied.

(1) **Recommandations**	(2) **Page du rapport**	**(3) Plan d'action**	(4) **Gest. responsable et titre**	(5) **Date d'achèvement prévue**
Conclusions et recommandations				
Mise en oeuvre de la stratégie ***Conclusion***: La plupart des Premières Nations interviewées ont indiqué qu'elles connaissaient le Programme placement carrière-été pour les étudiants et le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques. Toutefois, d'après les entrevues menées dans les écoles des Premières Nations admissibles, les collectivités ont besoin de plus d'information au sujet du Programme d'alternance études-travail. Les personnes interviewées privilégient les forums et le matériel de communication autochtones comme instruments d'aide à l'élaboration de programmes. Les Premières Nations, aussi bien que le MAINC, ont un rôle à jouer dans le renforcement des capacités. Voici certains secteurs précisés par l'évaluation : le partage d'information, l'établissement de réseaux et les communications; et, le renforcement des ressources administratives et humaines. ***Recommandation:*** Il est recommandé d'accroître les activités et les ressources consacrées au renforcement des capacités chez les Premières Nations, les Inuit et leurs organismes pour les aider à mettre en œuvre la stratégie.	52	Le Comité de travail national coordonne la recherche et l'établissement d'une base de données qui comprendra des informations sur les programmes, les matières élaborées et les histoires de réussite. Le Comité détermine les moyens de partager ces informations parmi les collectivités; p. ex., page Web, bulletin. De plus, le Comité trouve et recommande des activités à l'appui du renforcement des capacités parmi les Premières Nations et les Inuits, et les organisations connexes.	Comité de travail national/ EEDP	**janvier 1998 :** Établissement du Comité de travail national **avril 1998 :** Achèvement de la base de données **1998-1999 :** Choix des activités et des ressources

(1) **Recommandations**	(2) **Page du rapport**	(3) **Plan d'action**	(4) **Gest. responsable et titre**	(5) **Date d'achèvement prévue**
<u>Modèles de prestation</u> ***Conclusion:*** L'évaluation a permis d'examiner la diversité des modèles de prestation couramment utilisés à travers le pays. La plupart des répondants privilégient une approche décentralisée là où les organismes des Premières Nations administrent les programmes de la stratégie au nom des collectivités, cette approche semblant plus efficace. Les études de cas indiquent que les organismes des Premières Nations peuvent réagir plus rapidement pour mettre sur pied des programmes parce qu'ils ont recours aux structures existantes pour les administrer. Les organismes des Premières Nations apprécient également les occasions d'accroître les efforts de renforcement des capacités, efforts qui se sont faits plus rares dans les régions où le MAINC administre la stratégie. Le transfert de responsabilités reflète l'orientation générale prise par le Ministère en ce qui a trait aux programmes locaux et témoigne également de la situation des effectifs dans les bureaux régionaux. Si cette approche contribue à alléger le fardeau administratif des coordonnateurs régionaux du MAINC, elle risque toutefois de le transférer aux organismes des Premières Nations qui, dans certains cas, hésitent déjà à prendre en charge l'administration de la stratégie. Les régions devront s'engager dans un dialogue avec les Premières Nations pour cerner les obstacles ou les problèmes associés à la gestion des programmes et trouver les ressources administratives requises. Le Ministère devra peut-être envisager de fournir une aide financière aux organismes des Premières Nations pour administrer la stratégie, comme cela s'est fait dans la région du Québec. Le transfert fournira aux organismes des Premières Nations la possibilité de contrôler la qualité et l'orientation des programmes. L'approche pourra aussi aider à dégager des économies d'échelle en permettant aux Premières Nations de mettre leurs ressources en commun, et peut-être en diminuant le budget global que les Premières Nations d'une région consacrent à la gestion de la stratégie, comme cela s'est fait en Saskatchewan et au Québec. Cette formule peut aussi permettre un échange et un partage d'idées plus poussé entre les collectivités des Premières Nations.	53	EEDP examine cette question avec les régions afin de se faire une idée de la situation actuelle. Les régions rencontrent les organisations tribales/régionales afin qu'elles adoptent la gestion de cette stratégie ou pour examiner d'autres choix possibles, comme la cogestion. De plus, elles évaluent la nécessité de fournir des fonds additionnels provenant de leurs services votés. Elles informent l'AC des résultats de ces discussions. EEDP présente un rapport au Comité de travail national.	Alfred Linklater, directeur, EEDP Directeurs généraux régionaux	**mars 1998 :** Réunion avec les coordonnateurs régionaux **avril 1998 - mars 1999 :** Les régions discutent avec les organisations des Premières Nations et des Inuits, puis présentent un rapport à l'AC **avril 1998 - mars 1999 :** Les Premières Nations et les Inuits adoptent la gestion de cette stratégie **avril 1998 - mars 1999 :** Rapports de situation

(1) **Recommandations**	(2) **Page du rapport**	(3) **Plan d'action**	(4) **Gest. responsable et titre**	(5) **Date d'achèvement prévue**
Les régions du MAINC devront amorcer le dialogue avec les Premières Nations pour trouver le modèle qui leur convient le mieux et régler tout problème relatif à l'administration de la stratégie. Le MAINC et les Premières Nations voudront peut-être aussi envisager le recours à d'autres modèles utilisés par d'autres ministères. Par exemple, Développement des ressources humaines Canada, Industrie Canada et Affaires étrangères et Commerce international Canada ont des ententes avec l'Assemblée des Premières Nations relativement à la mise en œuvre de certains volets de leurs programmes pour les jeunes. Il faudrait songer à consulter ces tiers pour connaître les leçons apprises et les meilleures pratiques découlant de ces modèles. ***Recommandation***: Il est recommandé que tous les bureaux régionaux du MAINC poursuivent leurs efforts pour encourager les organismes régionaux des Premières Nations et des Inuit à prendre en charge la gestion de la stratégie. À cette fin, le Ministère devrait peut-être envisager de fournir une aide financière aux organismes des Premières Nations et des Inuit pour administrer la stratégie, comme cela s'est fait dans la région du Québec.	53			

(1) **Recommandations**	(2) **Page du rapport**	**(3)** **Plan d'action**	(4) **Gest. responsable et titre**	(5) **Date d'achèvement prévue**
<u>Rapports courants</u> ***Conclusion:*** Si les répondants du MAINC sont convaincus que les fonds des programmes ont été dépensés à bon escient, les rapports présentés jusqu'ici n'étayent pas cette conviction. D'après l'aperçu statistique, il n'y a pas d'uniformité entre les régions quant à la présentation de rapports. On ne fournit pas suffisamment de renseignements sur les sommes dépensées et le nombre de placements effectués et on sous-estime grandement les résultats et les répercussions du programme dans certaines régions. La vérification financière annuelle des Premières Nations peut servir à vérifier les sommes consacrées aux programmes. L'un des moyens qui pourraient être pris pour favoriser la présentation opportune et cohérente de rapports consisterait à retenir un pourcentage des fonds, comme l'ont fait certaines régions et/ou certains organismes régionaux de mise en œuvre des Premières Nations. Les formulaires d'évaluation servant à recueillir de l'information sur les résultats et les répercussions des programmes ont généralement été jugés suffisants; toutefois, l'évaluation a permis de déterminer un certain nombre d'améliorations à apporter pour rehausser la qualité des rapports. Parmi celles-ci, citons l'ajout de renseignements sur le type d'employeurs recrutés afin de déterminer les secteurs d'emploi où les programmes ont été les plus efficaces, et le type de compétences et de postes créés. ***Recommandation*** : Les bureaux régionaux du MAINC devraient veiller à ce que les rapports de vérification annuelle des Premières Nations et des Inuit assurent le suivi des dépenses de la Stratégie Jeunesse. Il est recommandé que la présentation en temps opportun et en quantité suffisante des formulaires d'évaluation des programmes soit améliorée.	55	Les services de financement régionaux du MAINC s'efforcent de cerner les dépenses au moyen des vérifications des organisations des bandes et des Inuits.	DGR	**juillet 1998** : Les régions rendent compte des résultats. **juillet 1999** : Les régions rendent compte des résultats.
Recommandation: Les formulaires d'évaluation devraient être améliorés de façon à inclure de l'information sur le type et le nombre d'employeurs participant à la stratégie, les types de compétences et de postes visés et les sources de fonds supplémentaires consacrés aux programmes.	55	Le Comité de travail national examine tous les formulaires d'évaluation et formule des recommandations sur les changements à apporter afin d'améliorer la présentation de rapports par les collectivités et les organisations administratives.	Comité de travail national	**mars 1998**

(1) **Recommandations**	(2) **Page du rapport**	**(3)** **Plan d'action**	(4) **Gest. responsable et titre**	(5) **Date d'achèvement prévue**
Recommandation: Le Ministère devrait se concerter avec les Premières Nations et les Inuit et avec d'autres ministères associés aux programmes pour la jeunesse autochtone afin de promouvoir une plus grande uniformité dans les rapports demandés chez les ministères fédéraux.	55	Le Comité de travail national compare les diverses exigences des ministères fédéraux en matière de rapport afin de dégager les principales différences. EEDP facilite une réunion interministérielle avec le Comité de travail national afin d'examiner cette question et d'assurer une harmonisation éventuelle.	Comité de travail national Alfred Linklater, directeur, EEDP	**mars 1998**

(1) **Recommandations**	(2) **Page du rapport**	**(3)** **Plan d'action**	(4) **Gest. responsable et titre**	(5) **Date d'achèvement prévue**
Mesure du rendement à long terme ***Conclusion:*** Les Premières Nations et le MAINC se servent de l'information sur le rendement pour mieux gérer et mettre en œuvre les programmes de la stratégie et ainsi faire en sorte qu'ils soient efficaces et répondent aux besoins des jeunes. Les Premières Nations se sont montrées vivement intéressées à entreprendre des évaluations de leurs programmes et à recueillir une information de suivi pour évaluer les répercussions à long terme de la stratégie, sans trop savoir quel type d'information il fallait recueillir. Pour sa part, le MAINC a besoin de recueillir des renseignements pour rendre compte au Parlement des résultats des fonds qu'il gère. Ce besoin se fera d'autant plus sentir que le budget de la stratégie a doublé. Par ailleurs, les régions et les Premières Nations hésitent à s'engager dans une vaste campagne de collecte de données de peur que le suivi à long terme du programme soit disproportionné par rapport à la taille de l'initiative. Par conséquent, le MAINC doit s'entendre avec les Premières Nations pour décider quels indicateurs il veut mesurer et quelle est l'approche la plus économique. Dans le cadre d'évaluation qui accompagne le présent rapport, on trouvera des suggestions quant aux indicateurs possibles à long terme, aux besoins d'information qui y sont associés et aux formules qui s'offrent pour recueillir cette information. Il importe que le MAINC et les Premières Nations s'entendent sur l'utilité finale des rapports, car les deux parties auront à s'en servir pour prendre des décisions. À l'heure actuelle, les Premières Nations recueillent de l'information de façon officieuse, mais il serait avantageux pour elles de regrouper leurs efforts et de donner au processus un caractère officiel. Cela leur permettrait de partager l'information avec les collectivités à travers le Canada et de trouver des façons d'améliorer l'efficacité des programmes et de réaliser des économies d'échelle. ***Recommandation*** : Il est recommandé que le MAINC trouve, en consultation avec les Premières Nations et les Inuit, des indicateurs de mesure du rendement qui aideront les deux partenaires à mesurer le succès à long terme de la stratégie.	56	Le Comité de travail national collabore avec la Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne et la Direction des données des programmes afin d'établir des indicateurs de mesure du rendement, aussi bien quantitifs que qualitatifs, qui reflètent les résultats particuliers des Premières Nations et des Inuits. Ces indicateurs seront utilisés aux fins de l'évaluation à long terme de la stratégie.	Alfred Linklater, directeur, EEDP	**mai 1998**

(1) **Recommandations**	(2) **Page du rapport**	**(3)** **Plan d'action**	(4) **Gest. responsable et titre**	(5) **Date d'achèvement prévue**
Recommandation: Pour l'évaluation à long terme de la stratégie, il est recommandé que le ministère, les Premières Nations et les Inuit adoptent une approche de partenariat. Ce processus devrait mettre à contribution la jeunesse autochtone et utiliser comme point de départ le cadre d'évaluation élaboré dans le cadre de la présente évaluation provisoire.	54	La Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne fait participer le Comité de travail national à la conception et à l'exécution de l'évaluation à long terme, y compris : l'élaboration des paramètres, la sélection des experts-conseils, ainsi que l'examen et l'approbation du cadre d'évaluation. Le Comité cherche à faire participer les organisations régionales des Premières Nations et des Inuits. L'APN et l'ITC choisissent parmi les Premières Nations et les Inuits les jeunes qui participeront à la conception et à l'exécution de cette évaluation.	Marie-France Dauray-Boult, Directrice générale, Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne Alfred Linklater, directeur, EEDP APN et ITC	**août 1998** **automne 1998** **automne 1998**

Mandat

MANDAT

ÉVALUATION PROVISOIRE DU PROGRAMME DE LA STRATÉGIE POUR LES ÉTUDIANTS DU MAINC

CONTEXTE :

Le Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) a lancé le Programme de la stratégie pour les étudiants en avril 1996. Cette stratégie a pour objectif général de fournir aux jeunes des Premières Nations et aux jeunes Inuit des débouchés de carrière afin de les aider à entrer sur le marché du travail.

Cette stratégie comprend trois éléments distincts : a) le Programme Carrière-Été pour les étudiants indiens et inuit, b) le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques pour les Premières Nations et les Inuit et c) le Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations. Les deux premiers éléments ont été lancés à l'été 1996 et le Programme d'alternance études-travail a débuté en septembre 1996.

Le Programme Carrière-Été pour les étudiants offre des contributions aux fins de salaires afin d'aider les étudiants à obtenir une expérience de travail dans l'optique d'une carrière. Le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques vise à promouvoir le choix des sciences et de la technologie comme orientations de carrière. Le Programme d'alternance études-travail a pour objectif d'établir des programmes scolaires études-travail dans les écoles des Premières Nations, ou d'améliorer ceux qui existent déjà.

Il a été possible de lancer le Programme de la stratégie pour les étudiants lorsqu'on a annoncé, dans le Budget de mars 1996, la réaffectation d'un montant de 315 millions de dollars, économisé dans le cadre du Budget, (soit 105 millions par année) afin d'aider à créer des débouchés d'emploi pour les jeunes Canadiens au cours des trois années suivantes. Pour l'année financière 1996-1997, une somme de 10 millions de dollars a été réaffectée à la Stratégie pour les étudiants du MAINC.

BESOIN :

Le Ministère s'est engagé à l'égard du Conseil du Trésor à effectuer une évaluation provisoire de la mise en oeuvre initiale de cette stratégie.

PORTÉE :

L'évaluation provisoire servira à évaluer le rendement initial et les répercussions à court terme de la stratégie et de ses éléments.

.../2

QUESTIONS : Elle traitera des questions suivantes :

- Où en est-on dans la mise en oeuvre des programmes visés et quelles sont les étapes cruciales dans le cadre des méthodes administratives de prestation?
- Dans quelle mesure la mise en oeuvre initiale de la stratégie s'est-elle avérée efficace et efficiente?
- Quelles ont été à court terme les répercussions visées et inattendues de la stratégie?
- Quelles méthodes jugées meilleures a-t-on constatées et quelles leçons a-t-on retirées de cette expérience?
- Quelles améliorations peut-on apporter et quelles sont les options offertes pour l'avenir des programmes visés?

MÉTHODE : L'évaluation provisoire sera gérée par le responsable principal de l'évaluation, de la Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne (DGÉVI), en consultation avec un comité consultatif d'évaluation. Celui-ci sera formé de représentants de l'administration centrale du MAINC et de deux bureaux régionaux, de l'Assemblée des Premières Nations (APN) et d'une Première Nation participante.

L'évaluation provisoire sera réalisée par la DGÉVI, au moyen de ressources internes et de ressources retenues à contrat. Pour l'évaluation, on se servira principalement des méthodes suivantes : entrevues auprès d'un échantillon d'étudiants participants, de coordonnateurs des Premières Nations et d'employeurs. Les examens seront réalisés dans deux ou trois bureaux régionaux et à l'administration centrale du MAINC. On se fondera sur les documents de planification et sur les résultats de l'évaluation provisoire pour établir un cadre de mesure du rendement qui servira à évaluer les répercussions à long terme dans le cadre des évaluations futures.

RESSOURCES ET ÉCHÉANCIER : On estime que le coût de l'évaluation pourrait atteindre 60 000 $. L'ébauche initiale des résultats de celle-ci est censée être achevée pour mars 1996.

APPROUVÉ PAR :

Jack Stagg
Sous-ministre adjoint
Services ministériels
17 octobre 1996

Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne
Services ministériels
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien

Évaluation de la Stratégie Jeunesse du MAINC

Résumé des constatations des intervenants des Premières Nations

Annexe 1

96/26

Table des matières

Page

Introduction **1**
- Objet du rapport 1
- Méthodologie 2
- Groupes d'intervenants des Premières Nations 3
- Structure du rapport 4

Sommaire des résultats **5**
- Constatations 5
- Leçons apprises et meilleures pratiques 7
- Améliorations ou modifications suggérées 9

Organisations inuites et des Premières Nations participantes **10**
- Contexte 10
- Mise en œuvre 11
- Rendement et atteinte des objectifs 14
- Accessibilité, partenariat et durabilité 14
- Répercussions 15
- Mesure du rendement et suivi 16

Coordonnateurs des Premières Nations **18**
- Niveau de participation 18
- Processus d'inscription et de participation à la stratégie 19
- Mise en œuvre 20
- Rendement et atteinte des objectifs 22
- Accessibilité, partenariats et durabilité 23
- Répercussions 25
- Mesure du rendement et suivi 26
- Améliorations 26
- Premières Nations qui ont dit ne pas participer à la stratégie 27

Écoles des Premières Nations participantes **29**
- Niveau de participation 29
- Processus et pratiques 31
- Accessibilité 34
- Partenariat et durabilité 34
- Mesure du rendement et suivi 35
- Répercussions 36
- Améliorations 37

Table des matières (suite)

Page

Écoles non participantes des Premières Nations **38**
Contexte 38
Connaissance de la Stratégie Jeunesse du MAINC 38
Opinions quant à la non-participation et à la mise en œuvre de la stratégie 40
Autres programmes pour les jeunes 42
Autres parties offrant des programmes aux jeunes Autochtones 42

Conclusions **44**

Introduction

En mars 1996, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il réserverait, dans le cadre de la Stratégie Jeunesse, 315 millions de dollars sur trois ans pour aider à créer des possibilités d'emploi pour les jeunes Canadiens. Le ministère responsable de la Stratégie Jeunesse est Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC), qui est un nouveau partenaire de la stratégie, s'est vu attribuer une somme de 10 millions de dollars pour l'exercice 1996-1997 en vue de la mise sur pied de nouveaux programmes.

La Stratégie Jeunesse du MAINC est axée sur les collectivités des réserves des Premières Nations et les collectivités inuites du Nord. Elle comprend trois éléments distincts :

- le Programme placement carrière-été pour les élèves indiens et inuit;
- le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques pour les Premières Nations et les Inuits;
- le Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations.

Les deux premiers programmes ont été lancés à l'été de 1996, tandis que le Programme d'alternance études-travail a commencé en septembre dans certaines écoles, et en janvier 1997 dans beaucoup d'autres. Dans ce dernier cas, à l'hiver de 1997, bon nombre de collectivités étaient encore à l'étape de la mise en œuvre. La stratégie a été renouvelée à la fin de février 1997 et le MAINC prévoit maintenir ces programmes et en développer deux nouveaux, à savoir *le Programme d'acquisition d'expérience de travail pour les Inuits et les membres des Premières Nations,* lequel s'adressera aux jeunes chômeurs et décrocheurs; et le *Programme des jeunes entrepreneurs inuits et des Premières* Nations, qui aidera les jeunes à apprendre à créer leur propre emploi en mettant sur pied une entreprise.

Prairie Research Associates (PRA) a reçu le mandat d'évaluer les résultats de la Stratégie Jeunesse au MAINC pour l'exercice 1996-1997. Étant donné que la stratégie est encore en voie de mise en œuvre dans bien des collectivités, l'évaluation met l'accent sur les répercussions à court terme observées au cours de la première année d'existence de la stratégie ainsi que sur les leçons apprises à ce jour.

Objet du rapport

L'étude d'évaluation est fondée sur plusieurs sources de données, y compris des visites à certains bureaux régionaux choisis du MAINC, des examens de dossier, des entrevues avec des groupes d'étudiants, des études de cas et des entrevues avec des intervenants des Premières Nations. Cette annexe au rapport final d'évaluation résume les constatations des entrevues téléphoniques réalisées avec les intervenants des Premières Nations. Le présent rapport a pour objet de fournir une seule source de données relativement aux questions d'évaluation. Le rapport examine les

processus de mise en œuvre de la stratégie et expose les perceptions des personnes interviewées en ce qui a trait aux répercussions à court terme de l'initiative et les leçons apprises à ce jour. Enfin, il présente des suggestions d'amélioration pour l'avenir.

Méthodologie

La Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne (DGÉVI) a fourni à Prairie Research Associates (PRA) une liste de quatre groupes d'intervenants des Premières Nations à interviewer. Ces groupes sont les suivants :

- organisations inuites et des Premières Nations participant à la mise en œuvre de la stratégie;
- coordonnateurs des programmes jeunesse des Premières Nations;
- écoles des Premières Nations participant au Programme d'alternance études-travail; et
- écoles des Premières Nations qui ne participent pas à la stratégie.

Aux fins de la planification, la DGÉVI a élaboré le plan d'échantillonnage, sélectionné les Premières Nations à contacter et élaboré des ébauches de guides d'entrevues que PRA a mis à l'essai et modifié. La DGÉVI a établi le contact initial avec des répondants potentiels par l'intermédiaire d'une lettre annonçant la réalisation de l'étude et leur demandant de participer à des entrevues téléphoniques. Par la suite, PRA a assuré le suivi par téléphone afin d'identifier la personne-ressource appropriée, de prendre les mesures nécessaires à la tenue d'une entrevue ou pour réaliser l'entrevue directement.

Le tableau 1 montre la ventilation des Premières Nations qui ont été contactées et qui ont été interviewées. En tout, nous avons communiqué avec 103 organisations des Premières Nations et réalisé une entrevue avec 95 d'entre elles, ce qui établit le taux de réponse à 92 p. 100. En moyenne, PRA a fait quatre appels de suivi auprès des répondants. Seulement dans quelques cas nous a-t-il été impossible d'organiser une entrevue.

Tableau 1

Entrevues avec les intervenants des Premières Nations					
Région	**Coordonnateurs des Premières Nations**	**Écoles participantes (Programme d'alternance études-travail)**	**Écoles non participantes**	**Organisations des Premières Nations participant à la stratégie**	**Total régional**
Total contacté	31	30	30	12	103
Total interviewé	31	26	28	10	95
Taux de réponse	100 %	87 %	93 %	83 %	92 %

Nous avons procédé à des entrevues dans les neuf régions du MAINC. Étant donné que

l'évaluation est effectuée après à peine un an d'existence de la stratégie, seulement un petit nombre d'organismes de chaque catégorie ont été interviewés de façon à dégager les constatations initiales, à obtenir des données de base et à élaborer les indicateurs pour les évaluations futures.

Les opinions et perceptions de chacun des groupes d'intervenants sont présentées dans des sections distinctes du présent rapport.

Groupes d'intervenants des Premières Nations

Comme nous l'avons mentionné, la DGÉVI nous a fourni un échantillon de répondants potentiels, choisis au hasard de façon à éliminer le plus possible les distorsions entre les divers des participants aux programmes. Par exemple, on a choisi des Premières Nations possédant une expérience variée (et non pas seulement des antécédents de réussite), ce qui reflète plus fidèlement la situation au pays. Cependant, un échantillon aléatoire pourra comprendre également des répondants possédant une connaissance et une expérience limitées des programmes. C'est ce que nous avons pu constater avec beaucoup de répondants qui n'avaient qu'une expérience minimale des programmes et n'ont fourni que de brèves réponses. Plusieurs Premières Nations en sont encore au stade de l'élaboration des programmes d'alternance études-travail et c'est probablement là une autre raison pour laquelle elles n'ont pas fourni de réponses détaillées.

Organisations des Premières Nations participantes - Il n'existe pas de définition précise de ce qui constitue une organisation participante. On peut toutefois affirmer qu'il s'agit le plus souvent d'organisations d'envergure régionale qui aident les Premières Nations à mettre en œuvre les programmes mis sur pied dans le cadre de la stratégie. Ces organisations comprennent des consultants, des conseils tribaux, des organismes régionaux et des organisations à caractère éducatif. Les entrevues avaient pour objet d'examiner les activités de ces organisations et la façon dont elles aident les Premières Nations.

Coordonnateurs des Premières Nations - Au début de l'évaluation, nous ne savions pas quelles communautés participaient à la stratégie et n'avions aucune personne-ressource à contacter. PRA a communiqué avec les collectivités pour obtenir le nom de la personne responsable des programmes jeunesse, en l'occurrence des administrateurs de bande, du personnel des administrations scolaires, des directeurs d'école et des coordonnateurs de programme d'alternance études-travail. Ces entrevues ont permis de connaître le degré de connaissance des collectivités à propos de la stratégie.

Écoles participantes - PRA a communiqué avec les écoles qui participaient au Programme d'alternance études-travail. Parmi celles-ci, certaines avaient bénéficié d'un financement du MAINC pour le programme. Les entrevues avaient pour objet de recueillir des renseignements sur le programme et de faire ressortir les leçons apprises au sujet de la mise en œuvre de la stratégie.

Écoles non participantes - On entend par écoles non participantes des écoles qui étaient admissibles au Programme d'alternance études-travail mais qui ont décidé de ne pas participer à la stratégie. Les entrevues réalisées auprès de ces écoles visaient à établir les raisons de leur refus de participer et à savoir si elles mettaient en œuvre d'autres programmes.

Structure du rapport

Le rapport est divisé en sept sections. La section 2 résume les constatations des groupes d'intervenants. La section 3 décrit le rôle et les activités des organisations inuites et des Premières Nations participantes et leur collaboration avec les collectivités inuites et des Premières Nations. La section 4 donne un aperçu des programmes et des activités de certaines collectivités choisies au hasard. La section 5 fournit des détails au sujet des programmes d'alternance études-travail dans des écoles des Premières Nations participantes. La section 6 résume les constatations des entrevues avec les écoles des Premières Nations qui ne participent pas à la stratégie et, enfin, la section 7 présente les conclusions des évaluateurs.

Constatations

- La majorité des répondants étaient au courant des programmes offerts dans le cadre de la stratégie et avaient obtenu de l'information du MAINC ou de leurs organisations des Premières Nations (c'est-à-dire, une bande, un conseil scolaire, etc.). Cependant, beaucoup des écoles non participantes ne connaissaient pas grand-chose des programmes.

- Les collectivités inuites et des Premières Nations ont pris connaissance de l'existence de la stratégie à la fin de l'année scolaire; elles n'ont donc eu que les mois de mai et de juin pour lancer les programmes, ce qui est très court. En dépit de cette contrainte, les Premières Nations ont quand même mis en œuvre le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques et le Programme carrière-été pour les étudiants indiens et inuits.

- Beaucoup de répondants ont indiqué qu'il était plus difficile d'élaborer un Programme d'alternance études-travail. Près de 65 p. 100 des écoles contactées avaient achevé la phase de planification et prévoyaient mettre en œuvre leurs programmes en janvier 1997. Environ 20 p. 100 en sont encore à la phase de planification et prévoient mettre les programmes en application à l'été ou à l'automne. Trois écoles qu'on nous avait dit être participantes à la stratégie ont déclaré que tel n'était pas le cas.

- La plupart des répondants ont rapporté avoir atteint les objectifs visés mais ont reconnu qu'il était difficile d'attribuer à la stratégie l'augmentation du nombre d'étudiants qui ont trouvé du travail ou qui ont fait un choix de carrière, ou encore l'augmentation des taux de réussite ou d'obtention de diplôme. Les répondants ont fait remarquer que beaucoup d'étudiants qui participent à ces programmes n'en sont pas encore au stade du choix de carrière. Ils ont ajouté qu'il était trop tôt pour évaluer les répercussions à long terme des programmes, par exemple en ce qui concerne la facilitation de la transition de l'école au marché du travail et l'accroissement des taux d'obtention de diplôme.

- Bien que la stratégie soit encore très jeune et qu'il soit difficile d'en évaluer les répercussions réelles sur les années à venir, la majorité des répondants s'entendent pour dire qu'elle a eu des effets positifs. À leur avis, les objectifs qui consistaient à développer l'estime de soi chez les étudiants et à leur faire acquérir une expérience de travail ont été pleinement atteints.

Le tableau 2 montre les répercussions prévues selon les groupes d'intervenants des Premières Nations qui ont participé aux programmes de la stratégie.

Tableau 2

Quelles répercussions croyez-vous que la stratégie aura? (n=54)					
	Organisations de mise en œuvre n=10	**Coordonnateurs des Premières Nations n=22**	**Écoles participantes n=22**	**Total n=54**	**Pourcentage %**
Accroissement du degré d'estime de soi et de confiance	10	20	14	44	**81 %**
Initiation des jeunes à des technologies nouvelles et innovatrices	10	8	13	31	**57 %**
Acquisition d'expérience de travail liée à la carrière	9	19	12	40	**74 %**
Facilitation de la transition de l'école au marché du travail	9	9	13	31	**57 %**

- Les écoles qui participent au Programme d'alternance études-travail ont souligné que celui-ci contribue à l'expérience d'apprentissage des jeunes et accroît chez eux la perception que l'éducation est importante pour entrer sur le marché du travail. Beaucoup d'écoles ont indiqué que le Programme carrière-été et le Programme d'alternance études-travail sont essentiels au développement de l'autonomie dont beaucoup d'étudiants auront besoin dans l'avenir.

- Les groupes d'intervenants des Premières Nations ont indiqué que les collectivités participantes aux programmes de la stratégie font déjà rapport de leur expérience par l'intermédiaire des formulaires d'évaluation du MAINC. Les renseignements recueillis comprennent le nombre de participants, leur âge et leur niveau d'instruction. Les écoles qui participent au Programme d'alternance études-travail recueillent des renseignements sur les activités de placement, les aptitudes des étudiants et l'évaluation des étudiants et des employeurs relativement au placement. Les répondants n'ont pas signalé avoir recueilli d'autres données d'évaluation et sont d'avis que l'information actuellement recueillie est suffisante. Cependant, la plupart d'entre eux croient que la responsabilité de l'évaluation devrait être confiée aux collectivités.

- Tous les groupes d'intervenants, y compris ceux qui n'ont pas participé à la Stratégie Jeunesse du MAINC, ont indiqué avoir établi des partenariats avec d'autres parties participant à des programmes pour les jeunes Autochtones. Le tableau 3 présente des données ventilées à ce sujet.

Tableau 3

Ventilation des groupes ayant participé à des programmes destinés aux jeunes Autochtones, selon la catégorie d'échantillon				
	Premières Nations participantes	**Premières Nations non participantes**	**Organisations de mise en œuvre**	**Coordonnateurs des Premières Nations**
Développement des ressources humaines Canada	3	7	7	18
Santé Canada	2	5	1	3
Industrie Canada	2	2	2	3
Ministères provinciaux	3	4	3	17
Secteur privé	-	-	2	2
Autres	13	7	-	23
Programmes du MAINC				
• Carrière-été				
• Camps scientifiques et technologiques			6 9	20 9
• Alternance études-travail	22		3	4

Leçons apprises et meilleures pratiques

Les groupes d'intervenants des Premières Nations ont indiqué avoir tiré plusieurs leçons de l'expérience. En voici un aperçu.

- Le calendrier d'implantation de la stratégie a causé des difficultés à tous les répondants. Beaucoup de coordonnateurs des Premières Nations ont indiqué qu'ils avaient besoin de plus de temps pour préparer et élaborer une proposition pour les programmes. Les Premières Nations ont également rapporté avoir eu de la difficulté à mettre les programmes sur pied et à les lancer en si peu de temps. L'échéancier semble avoir posé moins de difficulté aux Premières Nations du Québec, ce qui pourrait s'expliquer en partie par le fait qu'elles possédaient déjà l'infrastructure (organisations scolaires régionales) nécessaire pour appliquer rapidement les programmes.

- Le nombre d'emplois dans les réserves est limité et il est difficile dans ce contexte de mettre sur pied et de maintenir un programme d'alternance études-travail. Les groupes d'intervenants ont mentionné que dans le futur, il faudra faire davantage pour établir des contacts et des partenariats à l'extérieur des réserves. Quelques organisations participantes et coordonnateurs des Premières Nations ont indiqué que pour y arriver, il faudra inclure dans les budgets les sommes nécessaires au transport des étudiants à l'extérieur des réserves.

- Les groupes d'intervenants des Premières Nations ont souvent cité Développement des ressources humaines Canada comme un partenaire dans le cadre des programmes destinés aux jeunes Autochtones. Le Programme de placement carrière-été de DRHC est celui que les Premières Nations utilisent le plus souvent. Industrie Canada a également été mentionné, tout comme l'administration des bandes, en particulier dans le domaine des services de santé et des services sociaux. D'après les répondants, ces partenariats font partie intégrante du succès du programme. Quelques répondants ont indiqué qu'il serait utile de posséder plus d'informations concernant l'établissement de partenariats.

- Les intervenants des Premières Nations ont indiqué avoir apprécié la souplesse que leur accordaient les lignes directrices relatives aux programmes et la latitude qui leur était laissée pour la mise en œuvre des programmes de la stratégie.

- Les programmes de la stratégie semblent connaître davantage de succès dans les grandes collectivités situées près des villes ou des centres urbains. L'appui du conseil de bande et de la collectivité semble également faire partie intégrante de la réussite des programmes. Les collectivités possédant ces deux avantages semblent avoir réussi à élaborer leurs programmes et cherchent activement des partenaires à l'intérieur et à l'extérieur des réserves.

- Les emplois créés aux termes des Programmes de placement carrière-été et d'alternance études-travail fournissent aux jeunes une expérience de travail de base. Beaucoup d'emplois sont dans les secteurs de la construction, de la garde d'enfants et de la vente au détail. Bien que ces emplois ne correspondent pas nécessairement à l'idée que les étudiants se font d'un emploi axé sur la carrière, la majorité des répondants croient qu'ils leur fournissent l'expérience de travail et les connaissances élémentaires essentielles pour occuper un emploi dans l'avenir.

- Enfin, les Premières Nations ont indiqué que l'évaluation était importante pour mesurer les répercussions à long terme des programmes. Cependant, plusieurs répondants comprenaient mal l'objet de la présente étude d'évaluation et ne voyaient pas comment elle différait de l'information qu'ils avaient déjà fournie au MAINC au sujet de leurs programmes. Les répondants ont indiqué qu'il serait possible d'éliminer cette confusion s'ils étaient invités à participer à la planification des évaluations futures.

Améliorations ou modifications suggérées

Les répondants des Premières Nations ont formulé les suggestions d'amélioration suivantes :

- il devrait y avoir un programme pour les adultes ou les jeunes qui ne fréquentent pas l'école;
- il y aurait lieu d'accorder davantage de temps à la préparation des propositions, en particulier dans le cas du Programme d'alternance études-travail et, dans certains cas, le Programme des camps d'été;
- les répondants des Premières Nations estiment qu'il y aurait lieu de procéder à une évaluation officielle à long terme et seraient intéressés à participer à l'évaluation de leurs propres programmes et à diriger une telle étude;
- l'information au sujet des programmes devrait être diffusée le plus tôt possible;
- davantage d'emplois liés aux domaines d'intérêt des étudiants devraient être créés;
- les programmes gagneraient à être de plus longue durée;
- il y aurait lieu d'améliorer le processus de sélection et d'orientation des étudiants.

Le MAINC a depuis pris des mesures relativement à la première suggestion. Le Ministère se prépare à lancer un nouveau programme pour les jeunes décrocheurs ainsi qu'un programme pour ceux qui souhaitent créer leur propre entreprise. Les trois dernières suggestions d'améliorations relèvent des Premières Nations, étant donné que ce sont elles qui conçoivent les programmes et qui en assurent la prestation.

Organisations inuites et des Premières Nations participantes

Cette section du rapport résume les constatations découlant des dix entrevues effectuées auprès des représentants des organisations participantes des Premières Nations.

Contexte

Les répondants que nous avons rencontrés participaient de diverses façons à la Stratégie Jeunesse du MAINC :

- en organisant et administrant le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques;
- en embauchant des étudiants dans le cadre du Programme de placement carrière-été ou du Programme d'alternance études-travail;
- en distribuant aux collectivités inuites et des Premières Nations admissibles les fonds du MAINC qu'il leur faut pour appliquer leur propre programme de la Stratégie Jeunesse;
- en conseillant les collectivités et les bandes locales sur divers aspects du programme de la Stratégie Jeunesse, notamment sur la façon de préparer des propositions de financement et d'élaborer et de mettre en œuvre un programme.

Le MAINC a communiqué avec toutes ces organisations sauf une pour les informer que des fonds étaient disponibles pour les programmes destinés aux jeunes. Un organisme répondant a indiqué que son directeur avait entendu parler du programme et qu'il avait communiqué avec le MAINC pour en savoir davantage. Le MAINC a fourni aux organisations des renseignements sur les objectifs du programme et les critères à satisfaire pour participer à la stratégie. Bien que quelques organisations aient déclaré que l'information était relativement limitée, toutes ont indiqué qu'elle était adéquate pour les aider à élaborer et mettre en œuvre la stratégie. Les répondants ont déclaré avoir apprécié la latitude qui leur était laissée, mais certains d'entre eux se sont dits inquiets du fait que l'information soit diffusée si tard. Et ils ont déploré le fait de ne pas avoir reçu l'information assez tôt pour mettre convenablement sur pied un programme.

Mise en œuvre

Un certain nombre d'autres groupes ont participé à la mise en œuvre et à l'administration des divers programmes. Des écoles et des entreprises inuites et des Premières Nations ont participé directement à la Stratégie Jeunesse en administrant les programmes et en sélectionnant les étudiants participants. Souvent, la responsabilité du recrutement des employeurs potentiels était laissée aux conseils tribaux, tandis que les entreprises inuites et des Premières Nations étaient les principaux employeurs des étudiants du Programme de placement carrière-été et du Programme d'alternance études-travail.

Les universités ont également participé à la Stratégie Jeunesse, notamment :

- en dirigeant des camps d'été scientifiques et technologiques;
- en fournissant l'hébergement et la nourriture aux étudiants de l'extérieur;
- en envoyant les étudiants diplômés dans des collectivités éloignées pour assurer la prestation du Programme de camps d'été scientifiques et technologiques.

Le tableau 4 montre de quelle façon les organisations participantes ont pris part à la Stratégie Jeunesse. La plupart des organisations s'occupent du financement, de l'élaboration des propositions, des réunions et de l'administration. Les collectivités des Premières Nations s'occupent elles-mêmes de mettre en œuvre les programmes.

Tableau 4

Activités des organisations participantes des Premières Nations dans la Stratégie Jeunesse du MAINC			
	Programme carrière-été	**Programme des camps d'été scientifiques et technologiques**	**Programme d'alternance études-travail**
Administration régionale crie	- a recruté des employeurs pour 430 étudiants - a présenté un rapport au MAINC	- a envoyé 25 étudiants à l'Université Concordia - a présenté un rapport au MAINC	- aide le conseil scolaire à embaucher quelqu'un pour élaborer un programme d'alternance études-travail pour les neuf écoles de la collectivité
Atlantic Policy Congress of First Nations	- a employé un étudiant pour l'été - a présenté un rapport au MAINC	N'a pas participé	N'a pas participé
Société régionale Inuvialuit	- a reçu des propositions de financement des collectivités - a financé les collectivités inuites admissibles - a employé des étudiants - a présenté un rapport au MAINC	- a aidé à la mise sur pied d'un camp	N'a pas participé
Bande Naskapie du Québec	- a présenté une proposition de financement à la bande - a recruté des employeurs et des étudiants - a participé à la formation des coordonnateurs - a présenté un rapport au MAINC	- a présenté des propositions aux bandes - a collaboré avec le psychologue scolaire à la sélection des participants aux camps d'été et l'établissement du lieu de la tenue des camps - a présenté un rapport au MAINC	- collabore actuellement avec le directeur d'école et divers consultants à l'élaboration d'un programme d'alternance études-travail
First Nations Education Steering Committee (C.-B.)	N'a pas participé	- a annoncé la tenue du camp d'été - a reçu et examiné des demandes - a financé des collectivités admissibles des Premières Nations - a présenté un rapport au MAINC	- a annoncé le programme - a reçu et examiné les demandes - a financé les collectivités admissibles des Premières Nations - a présenté un rapport au MAINC

Activités des organisations participantes des Premières Nations dans la Stratégie Jeunesse du MAINC			
	Programme carrière-été	**Programme des camps d'été scientifiques et technologiques**	**Programme d'alternance études-travail**
Baffin Region Inuit Association (Kakivak)	- a élaboré une proposition de financement - a recruté des employeurs et des étudiants - a présenté un rapport au MAINC	- a administré un camp en partenariat avec la Kivialliq Inuit Association	N'a pas participé
Mi'kmawkin'masuti Education Authority	N'a pas participé	- a élaboré des propositions de financement - a élaboré un programme pour les camps d'été - a tenu un camp d'été à l'Université Dalhousie et au collège universitaire du Cap-Breton - a recueilli des renseignements sur les étudiants - a présenté un rapport au MAINC	N'a pas participé
Progressive Planning Ltd.	N'a pas participé	- a élaboré des propositions de financement - a élaboré un programme pour les camps d'été - a tenu quatre camps d'été - a recueilli des renseignements sur les étudiants - a présenté un rapport au MAINC	N'a pas participé
Canadian Aboriginal Science & Engineering Association	N'a pas participé	- a élaboré des propositions de financement - a élaboré un programme pour les camps d'été - a tenu quatre camps d'été - a recueilli des renseignements sur les étudiants - a présenté un rapport au MAINC	N'a pas participé
Administration régionale Kativik	- a élaboré une proposition de financement - a recruté des employeurs et des étudiants - a coordonné la participation au sein de la collectivité - s'est rendue sur place pour rencontrer des étudiants - a présenté un rapport au MAINC	- a financé la tenue de deux camps à la Commission scolaire Kativik	N'a pas participé

Rendement et atteinte des objectifs

Huit des répondants ont indiqué avoir atteint pleinement les objectifs de la stratégie et deux autres ont déclaré ne les avoir atteints que partiellement. Voici quelques-uns des commentaires recueillis.

- *Le programme offre aux jeunes Inuits une très bonne occasion d'acquérir une expérience de travail.*
- *Le programme expose les jeunes aux sciences et aux mathématiques et leur montre que l'apprentissage de ces matières peut être agréable.*
- *Beaucoup d'étudiants de notre collectivité ont acquis une expérience de travail utile.*

La plupart des répondants ont déclaré que le programme constituait une excellente base pour permettre aux jeunes d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour accéder au marché du travail. Cependant, certains ont indiqué qu'il est trop difficile de dire si le programme aura de véritables effets à long terme. Deux répondants se sont dits inquiets du fait que certains élèves n'aient pas été placés dans des postes liés à leur domaine d'études. Un autre s'est dit préoccupé par le nombre limité d'emplois dans les réserves ainsi que par les coûts de transport des jeunes à l'extérieur.

Tous les répondants se sont dits d'avis que le programme était appliqué de la façon la plus efficace par rapport au coût.

Accessibilité, partenariat et durabilité

Sept des organisations participantes mettent en œuvre d'autres programmes jeunesse en partenariat avec d'autres organisations ou ministères. Ces partenariats se limitent strictement au financement, et les organisations croient que cette collaboration sera maintenue pour d'autres projets destinés aux jeunes. Le tableau 5 énumère les programmes ainsi que les parties concernées.

Les répondants ont indiqué que beaucoup de Premières Nations obtiennent des fonds aux termes de programmes de Développement des ressources humaines Canada comme le Programme carrière-été. Grâce aux fonds du MAINC, ces organisations sont en mesure d'élargir ou d'améliorer leurs programmes. Compte tenu de l'existence de ces autres possibilités de financement, les répondants ont indiqué qu'il serait plus difficile de continuer sans la Stratégie Jeunesse du MAINC, mais que cela serait possible.

Tableau 5

Autres parties participant aux programmes pour les jeunes Autochtones	
Organisme ou programme	**Nombre de réponses**
Développement des ressources humaines Canada • Programme Défi • Programme l'École avant tout • Programme Placement carrière-été (2) • Service jeunesse Canada • Les chemins de la réussite	7
Ministères provinciaux • Programme Jeunes volontaires • Éducation (2)	3
Industrie Canada • Programme Réseau scolaire canadien	2
Secteur privé	2
Santé Canada • Grandir ensemble	1

Répercussions

Le tableau 6 montre les répercussions qu'aura la stratégie selon les répondants.

Tableau 6

Quelles répercussions croyez-vous que la stratégie aura? (n=10)	
	Fréquence
Accroissement des degrés d'estime de soi et de confiance	10
Initiation des jeunes à des technologies nouvelles et innovatrices	10
Promotion des carrières en sciences et en technologie	10
Acquisition d'expérience de travail liée à la carrière	9
Facilitation de la transition entre l'école et le marché du travail pour les jeunes	9

Quelles répercussions croyez-vous que la stratégie aura? (n=10)	
	Fréquence
Augmentation des taux d'obtention de diplôme au secondaire	5

- Tous les répondants se sont dits d'avis que la stratégie accroîtra le degré d'estime de soi et de confiance chez les participants.

- La moitié des répondants pensent que la stratégie contribuera à accroître le taux d'obtention de diplôme au niveau secondaire. Ceux qui ne sont pas de cet avis croient que bien d'autres questions doivent être abordées.

La plupart des répondants ont indiqué que la stratégie avait eu une incidence positive et que les étudiants voyaient maintenant d'un autre œil la réussite scolaire. Les répondants ont aussi indiqué que la stratégie avait eu une incidence sur la collectivité. Voici quelques-unes des observations positives qui ont été formulées.

- *Toute la collectivité doit s'impliquer. Les parents ont collaboré à la levée de fonds pour les camps d'été.*
- *La stratégie a encouragé d'autres jeunes de la collectivité à participer.*
- *Les collectivités dirigent leurs propres camps d'été et peuvent intégrer leurs croyances traditionnelles.*
- *La stratégie a une incidence positive sur la famille parce que celle-ci comprend un jeune qui a acquis une expérience de travail.*

Voici d'autres observations qui ont été faites.

- *La stratégie n'a pas eu beaucoup d'impact sur la création d'emplois. Les emplois étaient déjà là.*

- *Il est frustrant de constater que beaucoup d'emplois qui pourraient être occupés par des membres des Premières Nations sont dans des endroits où ils ne peuvent se rendre. Il est trop difficile de cibler des étudiants des réserves parce qu'il n'y a pas d'emplois. Pour que la stratégie ait vraiment une incidence, il faut créer davantage d'emplois dans les réserves.*

Mesure du rendement et suivi

La plupart des organisations participantes ont déclaré recueillir des données démographiques sur tous les étudiants participant à la stratégie. Certaines organisations recueillent aussi des renseignements auprès des étudiants et des employeurs pour savoir ce que la stratégie leur a

apporté. Ces organisations ont dit s'être entretenues avec les étudiants et les employeurs eux-mêmes ou avoir demandé aux étudiants de remplir une évaluation du programme. Toutes les organisations ont indiqué que la meilleure façon de mesurer les répercussions de la stratégie est d'en confier l'évaluation aux étudiants et aux employeurs.

Outre la présentation du rapport exigé par le MAINC, aucune des organisations participantes n'a dit prévoir procéder à une évaluation de la stratégie.

Les répondants ont fait état de ce qu'ils jugeaient être les points forts et les points faibles de la stratégie. Nombre d'entre eux se sont dits heureux de la latitude que leur accordait le MAINC en matière d'élaboration de projets, ce qui leur a permis de concevoir des initiatives répondant aux besoins de leur collectivité.

Les effets positifs que la stratégie a eus sur les jeunes constituent un autre point fort du programme. Les jeunes Inuits et des Premières Nations ont pu bénéficier d'occasions d'emploi et d'étude qui ne leur auraient vraisemblablement pas été offertes sans la stratégie.

Selon les répondants, le fait que l'information sur la stratégie ait été diffusée trop tard pour permettre l'élaboration convenable de certains projets constitue le principal point faible de l'initiative.

Enfin, les répondants ont suggéré certaines améliorations à la stratégie. La majorité d'entre eux ont indiqué que les responsables de la stratégie doivent tout mettre en œuvre pour diffuser l'information pertinente le plus tôt possible. Ils ont aussi souligné la nécessité d'en augmenter les budgets. D'autres ont suggéré d'essayer autant que possible de placer les étudiants dans des emplois liés à leur domaine d'études, ce qui leur permettrait d'acquérir une expérience de travail valable.

Cette section résume les renseignements recueillis auprès des 31 coordonnateurs des Premières Nations participantes. Neuf des Premières Nations interviewées ont déclaré n'avoir participé à aucun programme de la stratégie et en savoir très peu au sujet de l'initiative.

Par conséquent, la majorité des constatations présentées dans cette section se rapportent aux 22 Premières Nations qui ont effectivement participé à la Stratégie Jeunesse du MAINC. Les deux principaux motifs de non-participation sont le manque d'information et de ressources pour appliquer les programmes. Les constatations relatives aux neuf Premières Nations qui n'ont pas participé à la stratégie figurent à la page 27.

Les entrevues ont porté sur les sujets suivants :

- niveau de participation;
- processus d'inscription et de participation à la stratégie;
- mise en œuvre;
- rendement et atteinte des objectifs;
- accessibilité, partenariats et durabilité;
- répercussions;
- mesure du rendement et suivi;
- améliorations.

Niveau de participation

Le tableau 7 indique le nombre de Premières Nations qui ont participé à chacun des trois programmes de la stratégie.

Tableau 7

Coordonnateurs des Premières Nations qui ont été contactés **Participation aux programmes de la stratégie (n=31)**		
Programme	**Participation (Oui)**	**Non-participation (Non)**
Programme carrière-été	20	11
Programme des camps scientifiques et technologiques	9	22
Programme d'alternance études-travail	4	27

- Compte tenu que l'échantillon aléatoire comptait 31 Premières Nations et que neuf n'ont pas participé à la stratégie, le taux de participation global s'établit à 70 p. 100.

- La majorité des Premières Nations ont participé au Programme carrière-été.
- Moins du tiers ont participé au Programme des camps scientifiques et technologiques.
- Quatre Premières Nations ont participé au Programme d'alternance études-travail.

Processus d'inscription et de participation à la stratégie

Le tableau 8 montre de quelle façon les répondants ont appris l'existence des programmes. Certains répondants ont cité plus d'une source.

Tableau 8

Comment avez-vous appris l'existence des programmes?	
MAINC	10
Premières Nations	6
Conseils tribaux	3
Autres sources	5
Reçu aucune information	2

- Le MAINC constitue la principale source d'information au sujet des programmes.
- Les autres sources d'information comprennent les universités, les associations de formation des Autochtones, DRHC et les journaux.

Tous les répondants sauf deux ont indiqué que l'information qu'ils avaient reçue au sujet de la stratégie leur avait été utile dans l'élaboration du programme. Cependant, quelques-uns ont mentionné que l'information avait été communiquée trop tard pour leur permettre d'élaborer un programme ou une proposition valable.

Mise en œuvre

Le tableau 9 montre qui a participé à la mise en œuvre et à l'administration de la stratégie. Ici encore, certains répondants ont donné plus d'une réponse à une même question.

Tableau 9

Qui a participé à la mise en œuvre de la stratégie?	
Premières Nations	20
MAINC	7
Conseils tribaux	5
Organisation de Premières Nations participantes	1
Employeurs privés	1

- Les Premières Nations sont le groupe le plus souvent cité comme ayant participé à la mise en œuvre et à l'administration de la stratégie.

Tous les répondants ont indiqué que la répartition des responsabilités était claire. Ils ont précisé que les fonctions ne se chevauchaient pas et que chacun comprenait ce qu'il avait à faire. Aucune des Premières Nations participantes n'a demandé l'aide du MAINC pour mettre en œuvre la stratégie. Souvent, le rôle du MAINC se résumait à fournir l'information au sujet du programme et le financement nécessaire.

Programme placement carrière-été

Les rôles et responsabilités à l'égard de ce programme étaient différents d'une Première Nation à l'autre. La plupart des Premières Nations étaient responsables de l'élaboration des propositions de financement et de la mise en œuvre du programme. Certaines des responsabilités comprenaient :

- le recrutement des employeurs appropriés;
- la sélection des étudiants admissibles;
- la supervision des étudiants;
- l'embauche des superviseurs des programmes.

Les employeurs ont été recrutés de diverses façons, dont les suivantes :

- appel direct aux employeurs potentiels;
- annonces aux bandes;
- envoi d'avis dans les centres commerciaux, les magasins et les entreprises;
- annonces dans les bulletins d'information communautaires;
- discussions à l'occasion des réunions de gestion des programmes.

Dans bien des cas, les étudiants ont été jumelés en fonction de leurs intérêts et de leurs objectifs de carrière ainsi que des attentes des employeurs. On a demandé aux étudiants de préciser cette information sur leur formulaire de demande et ceux-ci ont ensuite été interviewés soit par le gestionnaire du programme, soit par l'employeur. Dans d'autres cas, les étudiants étaient placés dans des postes sans qu'on se préoccupe de savoir si ceux-ci convenaient aux candidats. Par exemple, si les services de garde d'enfants constituent une priorité dans la collectivité, le conseil de bande ouvrira des postes dans ce domaine. Cela veut donc dire que même si les étudiants ont bénéficié d'une expérience de travail, il se peut qu'ils n'aient pas travaillé dans leur domaine d'études ou d'intérêt.

Le programme a permis aux étudiants d'acquérir des habiletés utiles sur le marché du travail. Au nombre de ces habiletés, mentionnons l'administration, la gestion, la supervision, le développement personnel, la communication, l'informatique et la rédaction.

Programme de camps d'été scientifiques et technologiques

Les rôles et les responsabilités des neuf Premières Nations participantes au Programme de camps d'été scientifiques et technologiques comprennent :

- la recherche des programmes existants;
- l'établissement des besoins des étudiants de la collectivité;
- l'élaboration de propositions de financement;
- la sélection des étudiants admissibles;
- la prestation du programme.

Les camps ont eu lieu en divers endroits tant dans les collectivités que dans les universités. Le recrutement des étudiants s'est fait :

- par des annonces au moyen d'affiches et de formulaires d'inscription;
- par des sollicitations directes auprès des étudiants.

La plupart des camps mettaient l'accent sur différents domaines d'études comme la médecine traditionnelle, la biologie, les mathématiques, l'astronomie, la technologie et la chasse et la pêche. Tous les répondants ont indiqué que ces camps étaient adéquatement axés sur la promotion les domaines scientifiques et technologiques auprès des jeunes. En outre, ils ont tous déclaré que les sujets abordés aux camps étaient conformes aux besoins de la collectivité.

Programme d'alternance études-travail

Trois répondants ont indiqué que leur collectivité avait participé au Programme d'alternance études-travail du MAINC. Ces collectivités sont situées au Québec, en Ontario et en Alberta. Tous les trois ont déclaré que leurs programmes étaient fondés sur le concept du renforcement de

la collectivité. Les étudiants participants ont été placés dans les secteurs de la construction et de la rénovation domiciliaire. Au Québec, les étudiants ont été employés dans une garderie dirigée par une bande, tandis qu'en Alberta, ils ont travaillé dans le domaine de la vente au détail dans la réserve.

Les trois mêmes répondants ont indiqué que le programme avait eu des incidences positives sur la collectivité, les jeunes et les employeurs. Selon eux, le programme favorise le développement d'aptitudes à la vie quotidienne.

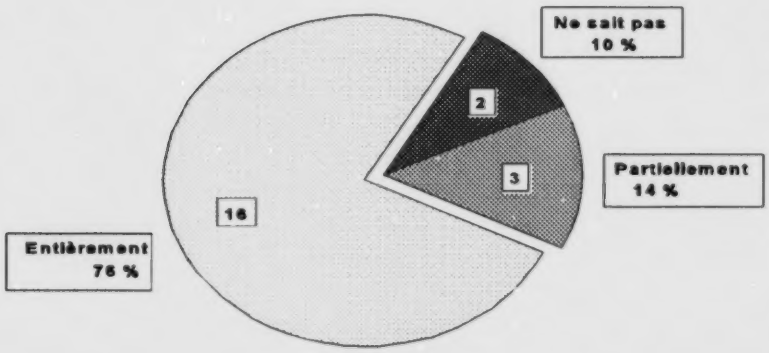
L'Alberta en était à sa seconde participation, et son programme semblait le mieux achevé. Elle a placé des étudiants dans les réserves et à l'extérieur de celles-ci. L'école de la collectivité a embauché un coordonnateur chargé de rencontrer les employeurs et de préparer les étudiants en classe. Le répondant a indiqué avoir soumis sa proposition au conseil communautaire et au conseil de bande pour approbation. La collectivité aussi bien que les employeurs étaient au courant des avantages du programme. En outre, le répondant a indiqué que les étudiants font l'objet d'une évaluation continue.

Rendement et atteinte des objectifs

La figure 1 montre dans quelle mesure les répondants croient que les objectifs ont été atteints.

Mesure dans laquelle les objectifs ont été atteints

n=21



- Plus des trois quarts (76 %) des répondants ont déclaré que les objectifs avaient été pleinement atteints, en particulier ceux du Programme carrière-été et du Programme des camps d'été scientifiques et technologiques.

- Des répondants ont déclaré que les problèmes liés au placement des étudiants dans des emplois liés à leur domaine d'études et le peu de temps accordé aux Premières Nations pour élaborer leurs programmes expliquaient pourquoi les objectifs n'avaient été que partiellement atteints.

Selon les coordonnateurs, la stratégie permet aux étudiants d'acquérir les connaissances et les habiletés nécessaires pour accéder au marché du travail tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la réserve ou de la collectivité. Les coordonnateurs des Premières Nations ont également indiqué que la stratégie était appliquée de façon très économique.

Accessibilité, partenariats et durabilité

Tous les répondants, y compris ceux qui n'ont pas participé à la stratégie, ont déclaré avoir établi de nombreux liens de partenariat avec divers ministères et organisations offrant des programmes à l'intention des jeunes Autochtones. Le tableau 10 montre le type de programmes offerts et l'organisme participant. Développement des ressources humaines Canada est le ministère fédéral le plus souvent cité par les répondants.

Tableau 10

Autres parties offrant des programmes aux jeunes Autochtones (n=31)	
Organisme ou programme	**Nombre de réponses**
Autres • Club de garçons et filles • Jeux autochtones • Chef et conseil de bande ou tribal (3) • YMCA • Carrières nouvelles dans le Nord (Manitoba) • Programmes de lutte contre la consommation de drogues et d'alcool (3) • Programmes de loisirs/de sport/culturels (9) • Formation professionnelle et postsecondaire • Travailleur auprès des jeunes (à titre provisoire) • L'école avant tout • Mentorat par les pairs	23
Développement des ressources humaines Canada • Placement carrière-été (4) • Les chemins de la réussite (2) • Emploi d'été et développement économique • Service Jeunesse Canada (7) • Programme des stagiaires autochtones • Camps d'été • Programme Développement des collectivités • Services de création d'emplois	18
Ministères provinciaux • Mines (Québec) • Éducation (Alberta et Colombie-Britannique) (3) • Plan d'action communautaire (T. N.-O.) • Santé (3) • Services sociaux (3) • Services à l'enfance • Programme Expérience été (Ontario) (2) • Développement de carrière avancé (Alberta) • Programme PISTE • Entreprise Cap-Breton (Atlantique)	17
Industrie Canada • Réseau scolaire canadien	3
Santé Canada • Grandir ensemble	3
Secteur privé • Entreprise dans la collectivité • Mines Raglan (Québec)	2

Tous les répondants ont indiqué que ces partenariats continueront à favoriser l'établissement de programmes pour les jeunes. D'autres programmes existent depuis quelques années. La plupart des répondants s'entendent pour dire que même si cela serait plus difficile, les programmes actuels destinés aux jeunes seraient maintenus même en l'absence de la Stratégie Jeunesse du MAINC. Les répondants n'ont donné aucun détail concernant la façon dont les autres programmes s'harmonisent avec ceux de la Stratégie Jeunesse du MAINC.

Répercussions

Le tableau 11 montre la répartition des répercussions prévues.

Tableau 11

Quelles répercussions croyez-vous que la stratégie aura? (n=21)	
	Fréquence
Accroissement des degrés d'estime de soi et de confiance	20
Acquisition d'une expérience de travail liée à la carrière	19
Facilitation de la transition de l'école au marché du travail pour les jeunes	9
Initiation des jeunes à des technologies nouvelles et innovatrices	8
Augmentation des taux d'obtention de diplôme au secondaire	8
Promotion des carrières en sciences et en technologie	7

Beaucoup de coordonnateurs ont ajouté que le programme avait changé la vision des jeunes par rapport à l'éducation. D'après les répondants, les étudiants comprennent mieux l'importance de demeurer à l'école et la nécessité d'avoir de l'instruction pour décrocher un bon emploi. Les répondants ont également mentionné que certains étudiants, après avoir acquis une expérience de travail dans un domaine particulier, avaient décidé d'étudier dans ce domaine en vue d'y faire carrière. Selon eux, la Stratégie Jeunesse a eu une incidence positive sur la collectivité. Enfin, ils ont indiqué que la stratégie permet à toute la collectivité de participer à un programme qui bénéficie à leurs enfants et crée des emplois.

Mesure du rendement et suivi

D'après les coordonnateurs, c'est en parlant avec les étudiants et les employeurs qu'on parvient le mieux à mesurer certaines des répercussions de la stratégie. Certains coordonnateurs ont déclaré qu'ils recueillent actuellement de l'information sur le programme auprès de ces sources. De nombreux autres recueillent des données statistiques au profit du MAINC. La plupart des Premières Nations participantes présentent un rapport final au MAINC à la fin du programme, mais peu nombreuses sont celles qui ont indiqué prévoir procéder à une évaluation officielle du programme.

Améliorations

Les répondants ont mentionné un certain nombre de points forts de la stratégie. En voici quelques-uns :

- *fournit aux étudiants l'occasion d'acquérir une expérience de travail;*
- *donne aux jeunes la chance d'explorer des choix de carrière;*
- *le programme est très souple;*
- *les niveaux de financement sont bons;*
- *le programme permet d'initier les étudiants aux sciences et aux technologies.*

Voici quelques-uns des points faibles qui ont été mentionnés :

- *n'atteint pas tous les étudiants;*
- *l'information sur le programme a été diffusée trop tard;*
- *les programmes sont trop courts.*

Dans l'ensemble, les répondants se sont dits satisfaits de la Stratégie Jeunesse et ont dit espérer qu'elle sera maintenue. Cependant, ils ont suggéré des améliorations. En voici quelques exemples :

- *il y aurait lieu de mettre en place un processus d'évaluation officiel;*
- *le MAINC devrait diffuser beaucoup plus tôt l'information au sujet du programme;*
- *la Stratégie Jeunesse devrait fournir davantage de fonds pour couvrir certaines dépenses comme les frais de transport;*
- *il serait bon de donner aux étudiants l'occasion de travailler à l'extérieur de leur collectivité;*
- *la durée des programmes devrait être allongée, et ceux-ci devraient être offerts à davantage d'étudiants.*

Premières Nations qui ont dit ne pas participer à la stratégie

Tel que mentionné précédemment dans cette section, neuf Premières Nations ont rapporté n'avoir participé à aucun des programmes de la stratégie.

- Six des répondants ont déclaré ne pas avoir reçu d'information au sujet de la Stratégie Jeunesse du MAINC et, par conséquent, ne pas connaître les programmes. Trois répondants ont effectivement reçu l'information mais, dans deux cas, les programmes avaient déjà commencé.

- Parmi les répondants qui avaient entendu parler des programmes et ceux qui n'en avaient pas entendu parler, un avait préparé une proposition mais celle-ci n'a pas été acheminée aux autorités compétentes.

- Deux répondants ont indiqué que leur collectivité ne disposait pas du budget ou des ressources nécessaires pour offrir des programmes aux jeunes.

- Quatre répondants ont déclaré avoir accès à Internet.

- Bien que ces collectivités n'aient pas participé aux programmes jeunesse du MAINC, elles ont déclaré être engagées dans d'autres initiatives comme les suivantes :

  - accès à d'autres programmes (5);
  - placements à la GRC;
  - utilisation d'une subvention pour engager 15 étudiants aux fins de la construction de bâtiments;
  - programme des Aînés et mentors;
  - embauche d'étudiants par l'intermédiaire des Centres d'emploi du Canada et de la FSIN (Federation of Saskatchewan Indian Nations);
  - ateliers pour les jeunes portant sur la santé, l'usage des drogues et les habitudes de vie;
  - formation professionnelle et postsecondaire.

- Les répondants ont également nommé d'autres parties qui jouent un rôle dans les programmes destinés aux jeunes Autochtones[1] :

  - cinq répondants ont dit être partenaires de Développement des ressources humaines Canada, notamment dans cadre du Programme d'emploi d'été et de développement économique, du Programme des stagiaires autochtones, de Service jeunesse Canada et d'un programme d'expérience de travail;
  - un répondant a désigné la Direction générale des services médicaux de

[1] Ces réponses sont aussi incluses dans le tableau 10, qui énumère les parties identifiées par les 31 Premières Nations interviewées.

Santé Canada comme étant un employeur d'étudiants;

- un répondant a indiqué que son organisation avait embauché des étudiants par l'intermédiaire d'un programme de la FSIN;
- un répondant a indiqué que la bande était le seul employeur de la réserve et qu'aucune autre partie ne participait aux programmes.

Écoles des Premières Nations participantes

Nous avons effectué des entrevues téléphoniques auprès de 25 représentants des écoles des Premières Nations participantes. Sur ce nombre, trois ont répondu ne pas avoir participé à la stratégie (deux n'avaient jamais entendu parler du programme et l'autre a indiqué ne le connaître que très peu). Beaucoup de programmes d'alternance études-travail étaient nouveaux et, par conséquent, les répondants n'ont fourni que des réponses brèves à beaucoup de questions ou n'y ont simplement pas répondu. Les répondants comprenaient des directeurs, des directeurs adjoints, des coordonnateurs de projet, un conseiller et un superviseur de programme.

Les entrevues étaient axées sur les sujets suivants :

- niveau de participation;
- processus et pratiques;
- accessibilité;
- partenariat et durabilité;
- mesure du rendement et suivi;
- répercussions;
- améliorations.

Niveau de participation

Le tableau 12 montre l'état actuel du programme dans les diverses écoles. Près des deux tiers des écoles interviewées avaient terminé la phase de planification et implanté leurs programmes en janvier 1997. Environ le tiers des écoles ont rapporté avoir mis leurs programmes en marche et avoir élargi les programmes d'alternance études-travail existants.

Tableau 12

État des programmes d'alternance études-travail (n=25)		
État	**Fréquence**	**%**
Programme implanté à l'automne de 1996 ou en janvier 1997	9	36 %
Programme déjà en place (deux avant la stratégie)	7	28 %
Stade de planification et développement	5	20 %
N'a jamais entendu parler de la stratégie/n'a pas participé	3	12 %

Les écoles qui ont implanté un programme ont rapporté que 251 étudiants (115 garçons et 136 filles) y ont participé.

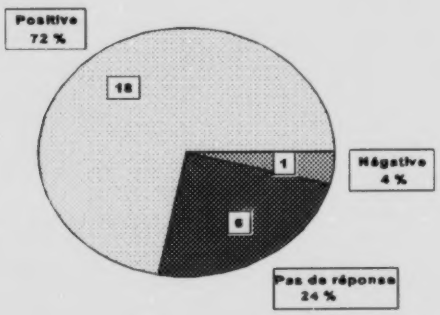
La figure 2 donne la ventilation des réactions des participants au programme.

- La plupart des répondants sont d'avis que les jeunes ont répondu positivement au programme.

- Les réponses négatives sont attribuables au manque de publicité.

Type de réaction au Progr. d'alternance études-trav.

n=25



Le nombre de placements offerts aux étudiants dans le cadre du Programme d'alternance études-travail variait de 1 à 25. La plupart (n=20) des répondants ont indiqué que le nombre de placements offerts aux étudiants intéressés était suffisant. Quelques-uns ont répondu que certains étudiants avaient abandonné le poste dans lequel ils avaient été placés. Les raisons qui expliquent cette situation sont les suivantes :

- *le jeune n'écoutait pas son superviseur;*
- *le jeune manquait d'intérêt pour le domaine de travail dans lequel il avait été placé;*
- *le jeune était insatisfait de ne pas être rémunéré.*

Processus et Pratiques

Le tableau 13 énumère les activités des écoles au cours des phases de développement et de mise en place du programme.

Tableau 13

Quelles activités avez-vous menées au cours des phases de développement et de mise en place du programme? (n=22)	
	Fréquence
Recherche d'employeurs	16
Sélection des étudiants	14
Séance d'information	11
Élaboration de plans d'apprentissage pour les étudiants	10
Obtention du consentement des parents	9
Administration du Programme d'alternance études-travail	5
Rétroaction sur les placements	5
Jumelage des étudiants et des employeurs	4
Autres	2
Pas de réponse	7

- Plus de la moitié des écoles ont procédé à la recherche d'employeurs potentiels et à la sélection des étudiants.

- Quatre répondants ont indiqué que leur école avait pris la responsabilité de jumeler les étudiants et les employeurs. Dans la plupart des cas, ce rôle était confié au superviseur du programme.

Les étudiants ont été recrutés en fonction de leurs intérêts, de leurs objectifs de carrière et de leur rendement scolaire. Divers moyens ont été utilisés pour recruter les étudiants. En voici quelques-uns :

- annonces à la radio;
- publicité au bureau de poste et au bureau de placement;
- démarche individuelle d'un enseignant ou du directeur auprès des étudiants;
- envoi de bulletins d'information;

- annonces lors de réunions de parents.

Le tableau 14 énumère les secteurs dans lesquels au moins un étudiant a été placé.

Tableau 14

Secteurs dans lesquels les participants au Programme d'alternance études-travail ont été placés (n=22)	
Secteur d'emploi	**Fréquence**
Santé et services sociaux et éducation	16
Automobile et entretien ménager	10
Vente au détail et épicerie	7
Services juridiques et police	5
Restauration	5
Administration	5
Loisirs et médias	5
Agent de développement économique	2

Nota : Les répondants ont donné plusieurs réponses. En outre, un ou plusieurs étudiants ont été placés dans chacun des secteurs.

- La plupart des placements ont été effectués dans les secteurs de la santé, des services sociaux et de l'éducation, dans des postes d'aide-infirmier, d'aide-enseignant et d'aide en garderie.

- Au nombre des autres secteurs de placement figuraient les services policiers, la menuiserie, le service de table et la radio.

La majorité des étudiants ont eu leur mot à dire dans le processus de jumelage en ce qu'ils ont pu indiquer leurs intérêts professionnels. Les écoles ont essayé de jumeler les étudiants en fonction de leurs intérêts et de leurs objectifs de carrière. Cependant, dans quelques programmes, on a placé les étudiants dans plusieurs domaines à tour de rôle pour leur permettre d'acquérir une expérience de travail diversifiée.

Le tableau 15 montre le degré de qualité des placements offerts aux étudiants.

Tableau 15

Quelle était la qualité des postes offerts dans le cadre du programme sur les plans suivants? (n=22)					
	Faible	**Améliorations nécessaires**	**Bon**	**Excellent**	**Pas de réponse**
Acquisition de compétences	1	-	9	5	7
Connaissance du marché du travail	1	2	10	2	7
Pertinence par rapport aux études futures des étudiants	-	1	9	6	6
Pertinence par rapport aux objectifs de carrière et à l'emploi futur	-	-	7	8	7

- Plus de la moitié des répondants ont indiqué que le degré de qualité des emplois offerts, sous les divers aspects mentionnés, était *bon* ou *excellent*.

- D'après les répondants, la possibilité que le programme ait des répercussions à long terme constitue une des qualités du programme.

La majorité (n=21) des répondants ont dit que les lignes directrices du programme étaient claires et qu'elles offraient suffisamment de souplesse pour satisfaire aux besoins de la collectivité. Les répondants ont également dit être satisfaits des lignes directrices.

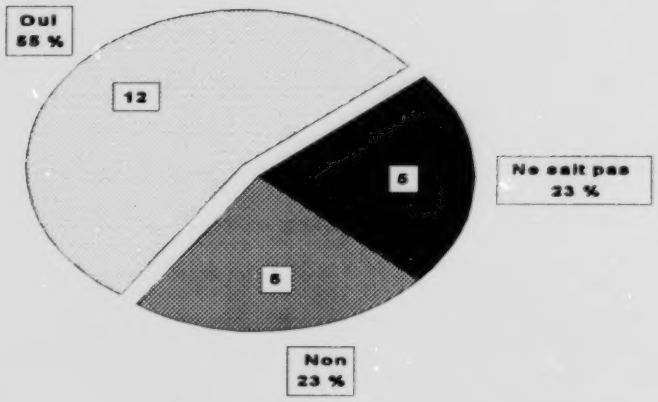
La plupart (n=21) des répondants ont déclaré avoir respecté les limites de financement établies par le MAINC.

Les décisions concernant le financement étaient prises notamment par le chef et les membres du conseil, les directeurs des études, les autorités scolaires, le conseil ou la commission scolaire et le comité d'école. Les décisions concernant la répartition du financement se fondent habituellement sur un examen des dépenses liées au programme. Par exemple, lorsque le programme comprend des frais de transport ou d'hébergement, davantage de fonds sont accordés.

Accessibilité

La figure 3 montre le pourcentage de répondants qui croient que le programme cible adéquatement les besoins en matière d'emploi des jeunes dans leur collectivité.

Le programme cible les besoins en matière d'emploi
n=22



- Pour près de la moitié des répondants, le programme cible adéquatement les besoins des jeunes de la collectivité.

- Certains (23 %) ont indiqué qu'il n'y avait pas suffisamment d'emplois ou de fonds pour cibler les besoins des jeunes de leur collectivité. Par conséquent, les étudiants ne peuvent être placés dans un emploi valable.

La localisation géographique semble avoir une incidence sur la mise en œuvre du programme. Onze répondants ont rapporté qu'en raison de l'isolement de leur collectivité, il leur a été difficile d'amener les étudiants aux endroits où des emplois existent. Les répondants se sont dits particulièrement préoccupés par la question du transport. D'après eux, les coûts liés au transport des étudiants dans d'autres collectivités restreignent l'accès à des emplois valables.

Partenariat et durabilité

La plupart des répondants conviennent que les programmes favorisent l'établissement de partenariats avec d'autres organisations et ministères. Parmi les organismes avec lesquels les écoles ont collaboré, mentionnons Développement des ressources humaines Canada, Industrie Canada et le conseil de bande. Le tableau 16 présente des données ventilées sur les autres parties qui ont joué un rôle dans les programmes pour les jeunes Autochtones.

Tableau 16

Autres organismes participant aux programmes pour les jeunes Autochtones	
Organisme/programme	**Nombre de réponses**
Autres • Commission ou conseil scolaire (5) • Programmes de sport, de loisirs ou culturels (4) • Bande (3) • Centre jeunesse communautaire (Internet)	13
Développement des ressources humaines Canada • Service jeunesse Canada • Formation en entreprenariat • Programme PISTE	3
Ministères provinciaux	3
Industrie Canada • Réseau scolaire canadien	2
Santé Canada • Grandir ensemble	2

Les répondants ont indiqué qu'ils maintiendraient ces partenariats dans le cadre d'autres projets destinés aux jeunes. En outre, la plupart se sont dits d'avis que les programmes jeunesse se poursuivraient même en l'absence de la Stratégie Jeunesse du MAINC.

Mesure du rendement et suivi

Les participants au programme devaient fournir :

- des rapports d'étape;
- des rapports provisoires;
- un rapport final.

Le type d'information recueillie sur les étudiants comprenait :

- des comptes rendus d'entrevues avec les étudiants, les employeurs et les enseignants;
- les journaux personnels des étudiants;
- les évaluations avant et après le placement;
- les visites sur place;
- les évaluations des employeurs.

La majeure partie de ces renseignements servent à évaluer la Stratégie Jeunesse étant donné que

les Premières Nations fournissent ces données au MAINC lorsqu'elles présentent leurs formulaires d'évaluation du programme. Par exemple, les données démographiques servent à établir le nombre, la résidence et l'âge des jeunes qui ont obtenu un emploi.

Les données d'entrevues des étudiants et les journaux personnels de ces derniers fournissent une compréhension approfondie de l'expérience des étudiants ainsi que des employeurs.

Répercussions

Le tableau 17 montre la perception qu'ont les répondants des répercussions potentielles du programme.

Tableau 17

Répercussions potentielles du programme (n=22)				
	Oui	**Non**	**Prévu dans l'avenir**	**Pas de réponse**
Accroissement du degré d'estime de soi et de confiance	14	-	3	5
Acquisition d'une expérience de travail liée à la carrière	12	1	3	6
Initiation à des technologies nouvelles et innovatrices	13	2	-	7
Facilitation de la transition de l'école au marché du travail	13	-	3	6
Expérience de travail qui aide les étudiants dans leurs études	6	2	5	9
Enrichissement de l'expérience d'apprentissage des jeunes	15	2	-	5
Meilleure sensibilisation des étudiants à l'importance des études pour accéder au marché du travail	14	-	2	6
Autonomie accrue des étudiants à l'égard de leurs études ou de leurs objectifs de carrière	13	-	4	5
Développement des ressources humaines dans les collectivités des Premières Nations	11	-	5	6

Nota : Les répondants n'ont fourni qu'une seule réponse pour chaque catégorie de répercussions.

- Sauf pour le fait que le programme aide les étudiants dans leurs études, plus de la moitié des répondants conviennent qu'il a des répercussions positives variées.

- La plupart des répondants croient que le programme a atteint son objectif à court terme consistant à augmenter le degré d'estime de soi chez les participants et à modifier leur perception quant à l'importance de l'éducation. D'autres s'attendent à ce que le programme ait des répercussions dans l'avenir.

- Environ le quart des personnes interrogées n'ont pas répondu à cette question.

Améliorations

Les répondants ont identifié un certain nombre de points forts dont voici quelques exemples :

- *les lignes directrices du programme sont très souples;*
- *le programme fournit aux jeunes une expérience de travail valable;*
- *le programme permet aux jeunes de développer leur autonomie et d'accroître leur degré de confiance en soi;*
- *le programme élargit les horizons des étudiants en les mettant en contact avec des industries et des technologies nouvelles.*

Voici quelques-uns des points faibles qui ont été mentionnés :

- *il n'y a pas suffisamment d'emplois dans la réserve ou la collectivité;*
- *les fonds sont insuffisants.*

Enfin, les répondants ont suggéré les améliorations suivantes :

- *accroître les niveaux de ressources de façon à ce que les jeunes puissent aller travailler à l'extérieur de la collectivité;*
- *mieux promouvoir le programme;*
- *améliorer le processus de sélection des étudiants;*
- *améliorer le jumelage des étudiants (c'est-à-dire respecter les domaines d'études);*
- *essayer d'inclure les Aînés dans le processus de mise en œuvre.*

Écoles non participantes des Premières Nations

Contexte

Vingt-huit écoles non participantes ont été contactées et interviewées par téléphone. Les types d'écoles qui ont été contactées sont les suivants :

- une école offrant de la maternelle à la septième année;
- trois écoles offrant de la maternelle à la huitième année (nombre d'étudiants variant entre 40 et 300);
- une école offrant de la maternelle à la neuvième année;
- deux écoles offrant de la maternelle à la douzième année (entre 340 et 500 étudiants);
- un programme d'éducation des adultes dans la collectivité.

Les écoles contactées semblent compter beaucoup d'étudiants de moins de 14 ans. Il est possible que ces écoles aient décidé de ne pas participer à la stratégie parce qu'elles n'ont pas suffisamment d'étudiants du niveau secondaire pour participer à un programme d'alternance études-travail.

Connaissance de la Stratégie Jeunesse du MAINC

Environ 60 % (n=17) des écoles non participantes qui ont été contactées connaissaient le Programme d'alternance études-travail du MAINC. Elles ont été mises au courant de son existence par le MAINC lui-même ou d'autres sources, le plus souvent des organisations affiliées aux Premières Nations.

Tableau 19

Comment avez-vous appris l'existence du programme?	
Source	**n=28**
MAINC	6
Premières Nations	1
Autres	9
Pas de réponse	12

Les autres sources d'information au sujet de la stratégie comprennent :

- un directeur des études;
- des réunions du conseil ou de la commission scolaire;
- une réunion générale avec d'autres directeurs (Saskatchewan);
- le Conseil d'éducation des Premières Nations (Québec);
- le ministère de l'Éducation.

Le MAINC a envoyé aux écoles une lettre et une trousse d'information sur la stratégie. Deux répondants ont signalé avoir obtenu leur information à l'occasion d'une réunion générale. Un des répondants de l'Ontario a indiqué avoir reçu l'information lors d'une présentation du programme.

La majorité des écoles (n=14) qui étaient au courant de l'existence de la stratégie ont trouvé que l'information qu'elles avaient obtenue leur avait permis de déterminer si elles désiraient participer au Programme d'alternance études-travail. Douze personnes interrogées n'ont pas répondu à la question.

Nous avons demandé aux répondants de quelle façon le programme pourrait être amélioré afin de favoriser la participation. Six d'entre eux ont fait les commentaires suivants :

Lignes directrices et contenu du programme

- *« Cibler le bon groupe d'âge. Nos élèves sont répartis de la maternelle à la huitième année et sont âgés de 4 ans à 13 ans. »*
- *« Nous sommes situés en région éloignée. Il n'y a pas chez nous suffisamment d'entreprises ou d'établissements pour justifier un programme. »*
- *« Nous avons de la difficulté à placer nos étudiants. »*

Besoin d'information

- *« Nous aimerions obtenir un modèle de proposition et plus de renseignements sur les budgets (p. ex., frais de transport). »*
- *« Notre collectivité est petite. Nous connaissons mal les objectifs du programme. Nous étions censés obtenir davantage d'information de l'organisation chargée de la mise en œuvre. »*
- *« Il est important d'obtenir l'information complète à temps. »*

Opinions quant à la non-participation et à la mise en œuvre de la stratégie

Nous avons demandé aux répondants si leur école, pour une raison quelconque, avait été dans l'impossibilité mettre en œuvre le Programme d'alternance études-travail et d'autres programmes de la stratégie même si elle aurait souhaité le faire. La moitié des personnes interrogées ont répondu à la question. Sur ce nombre, la moitié ne souhaitaient pas mettre en œuvre la stratégie, six étaient intéressées et une ne le savait pas.

Tableau 20

Vous souhaitiez mettre en œuvre le Programme d'alternance études-travail mais avez été incapable de le faire.	
Oui	6
Non	7
Ne sait pas/Pas de réponse	14

Les écoles qui ont répondu par l'affirmative n'ont pu mettre en œuvre le Programme d'alternance études-travail parce qu'elles n'ont pas reçu l'information à temps, n'avaient pas suffisamment de possibilités de placement pour les étudiants ou manquaient de ressources. Les répondants de l'Ontario, de l'Alberta et de la Saskatchewan ont fait les observations suivantes :

- *Question d'échéancier. Nous étions dans l'impossibilité de respecter les échéances du programme scolaire de l'Ontario - septembre, janvier ou juin. Nous ne pouvions satisfaire les exigences du ministère de l'Éducation. Ce programme est important parce que nous avons un taux de chômage de 90 % dans la réserve.*

- *Nous avons obtenu l'information trop tard. De plus, nous n'avons pas d'étudiants de ce groupe d'âge.*

- *Notre collectivité est située en région éloignée. Nous avons obtenu l'information trop tard de sorte que nous n'avons pu donner suite à la proposition.*

- *Notre situation géographique. Il y a très peu d'entreprises dans les environs.*

- *Peu de possibilités de placement dans la réserve. De plus il nous a été impossible de trouver les exigences exactes du programme.*

- *Nous aimerions vivre une expérience d'alternance études-travail. Nous devons aider nos enseignants. Nous avons besoin de ressources pour déterminer certaines choses comme les crédits et les sorties.*

La majorité des répondants (n=13) n'ont pas présenté de proposition de participation au Programme d'alternance études-travail. Deux répondants ont indiqué qu'ils avaient présenté une proposition. La proposition du premier répondant avait été approuvée mais « *le programme a avorté en raison de l'absence de supervision de la part de l'employeur-formateur* ». Le deuxième répondant n'a pas élaboré de proposition et n'a pu se prononcer sur la question. Douze personnes n'ont pas répondu à la question.

La plupart des répondants (n=10) n'ont pas demandé d'aide pour élaborer leur proposition. Seize personnes n'ont pas donné de réponse.

Onze répondants ont déclaré avoir décidé par eux-mêmes de ne pas participer au programme. Dans la plupart des cas, il s'agissait d'écoles desservant une clientèle de la maternelle à la huitième année, donc des élèves trop jeunes pour participer à un programme d'alternance études-travail. Les répondants ont donné les raisons suivantes pour expliquer leur non-participation au programme.

- *Nos élèves sont trop jeunes. Classes de sixième à neuvième année et élèves de 11 à 16 ans.*
- *Nos classes vont de la maternelle à la septième année. Notre école compte 51 élèves et deux sont en septième année.*
- *Une autre école secondaire offre déjà ce programme.*
- *Nos élèves sont trop jeunes. Maternelle à la huitième année.*
- *La plupart des employeurs sont financés par le gouvernement. Le Programme d'alternance études-travail leur enlèverait des emplois.*
- *Notre école compte six élèves répartis dans les classes de maternelle à la septième année. Les élèves plus âgés fréquentent une école de l'extérieur.*
- *Pas suffisamment de temps pour préparer une proposition.*
- *Nos enfants sont trop jeunes. Les élèves de la maternelle à la huitième année sont âgés de 4 à 13 ans.*
- *Nous avons déjà un tel programme.*
- *Nos élèves sont trop jeunes pour participer à ce programme.*
- *Le programme ne semble pas être adapté à notre école.*
- *Nous n'avons pas suffisamment d'élèves de ce groupe d'âge.*

Autres programmes pour les jeunes

La majorité des répondants ont mentionné d'autres programmes offerts aux jeunes par les Premières Nations, mais la plupart de ceux-ci ne sont pas liés à l'emploi. La majorité des programmes mentionnés sont des programmes de sport ou de loisirs et des programmes culturels qui sont financés par le conseil de bande ou l'école. Le type de programmes offerts peut refléter le fait qu'une forte proportion des élèves sont jeunes (de la maternelle à la huitième année) et s'intéressent à des activités comme les loisirs et les sports.

En ce qui concerne les programmes d'informatique, la majorité des écoles (n=17) ont rapporté avoir accès à Internet. Cependant, si beaucoup d'écoles ont accès à Internet, seulement quatre ont indiqué que leurs étudiants l'utilisaient.

Tableau 21

Autres programmes offerts aux jeunes par les Premières Nations	
Type de programme	**Nombre de réponses**
Programmes de sports et de loisirs	6
Programmes culturels et linguistiques	4
Camps d'été	2
Halte-garderie et counselling	1
Programme d'affaires et d'informatique	1
Programmes d'emplois d'été	1

Autres parties offrant des programmes aux jeunes Autochtones

Le tableau 22 présente des données ventilées sur des organismes qui offrent divers programmes aux jeunes Autochtones.

Tableau 22

Autres parties offrant des programmes aux jeunes Autochtones	
Organisme/programme	**Nombre de réponses**
Développement des ressources humaines Canada • programme d'emplois d'été (6 à 8 semaines, 12e année et université) • Grandir ensemble (n=5)[2] • programme de garderie	7
Autres • réalisations des jeunes des bandes • programme pour des collectivités « en bonne santé » (Manitoba) • programme de développement du leadership chez les jeunes des bandes • plantation d'arbres • occasions d'emploi au sein de la bande/à l'école • ministère de l'Éducation - Programme d'alternance études-travail (Ontario) • programme de retraite scolaire	7
Ministères fédéraux et provinciaux • programmes linguistiques (Secrétariat d'État) • programme jeunesse des services à l'enfance et à la famille • programmes de loisirs • Alberta Indigenous Athletic Games	4
Industrie Canada • programme Réseau scolaire canadien	2

[2] Les répondants semblaient ne pas très bien savoir s'il s'agit d'un programme de Santé Canada ou de Développement des ressources humaines Canada.

Conclusions

Prairie Research Associates a interviewé un peu moins de 100 représentants de collectivités des Premières Nations dans les différentes régions du Canada, et la majorité d'entre eux ont fait des observations positives à propos de la stratégie. Pour bon nombre des répondants, la possibilité pour les jeunes d'occuper un emploi d'été accroît leur estime de soi et leur fournit la chance d'acquérir des habitudes de travail dont ils auront besoin dans l'avenir.

Le peu de temps qui leur a été laissé pour préparer leurs propositions et élaborer et mettre en œuvre les programmes avant la fin de l'année scolaire en juin 1996 constitue la principale récrimination des répondants. Étant donné que la nouvelle stratégie n'a été annoncée qu'environ deux mois avant l'annonce de celle de l'an dernier, certaines Premières Nations pourraient être confrontées à nouveau avec les mêmes problèmes. Cependant, ces problèmes devraient être réglés au cours de la troisième année de la stratégie.

Le MAINC peut aider les Premières Nations à accélérer l'élaboration des programmes (par exemple le Programme d'alternance études-travail) en instaurant un processus en vertu duquel les collectivités qui ont offert les programmes au cours de quelques semestres pourraient partager leurs connaissances et leur expérience avec celles qui veulent y adhérer pour la première fois.

Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne
Services ministériels
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien

Évaluation de la Stratégie Jeunesse du MAINC

Examen régional du Québec
Annexe 2
96/26

Table des matières

Page

Introduction **1**
- Objet de l'annexe 1
- Méthodologie 1
- Structure de l'annexe 2

Aperçu général de la région du Québec du MAINC **3**
- Rôle de la région dans la stratégie 3
- Financement régional 3
- Élaboration de la stratégie au Québec 4
- Communication de la stratégie 6
- Lignes directrices du programme 6
- Autres intervenants dans l'établissement des programmes à l'intention des étudiants 7
- Exigences en matière de rapports 7

Conseil en éducation des Premières Nations **8**
- Renseignements généraux sur le CEPN 8
- Aperçu des collectivités visées par le CEPN 9
- Communication de l'information 9
- Rapports et responsabilité 10
- Modifications prévues 10

Mashteuiatsh (Pointe-Bleue) **11**
- Survol de la collectivité 11
- Aperçu de la stratégie 11
- Programme placement carrière-été 12
- Programme de camps d'été scientifiques et technologiques 13
- Programme d'alternance études-travail 14
- Autres partenaires 15

Répercussions à court terme **16**
- Survol de la région 16
- Programme placement carrière-été 18
- Programme de camps d'été scientifiques et technologiques 21
- Programme d'alternance études-travail 23
- Résultats globaux 26

Leçons apprises et suggestions en vue d'améliorations **27**
- Leçons apprises 27
- Améliorations proposées 29

Conclusions **30**

Liste des documents du CEPN **31**

Introduction

La Stratégie Jeunesse du MAINC a été annoncée il y a un an. Comme condition d'obtention d'une partie du financement initial du programme, le Ministère devait s'engager à procéder à une évaluation provisoire des trois programmes de la stratégie. Le Programme placement carrière-été et le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques ont été lancés l'été dernier tandis que le Programme d'alternance études-travail est en voie d'élaboration dans de nombreuses écoles. Voilà pourquoi, à ce moment, l'évaluation et l'étude de cas présentent des constatations préliminaires et un aperçu des répercussions de la stratégie à ce jour.

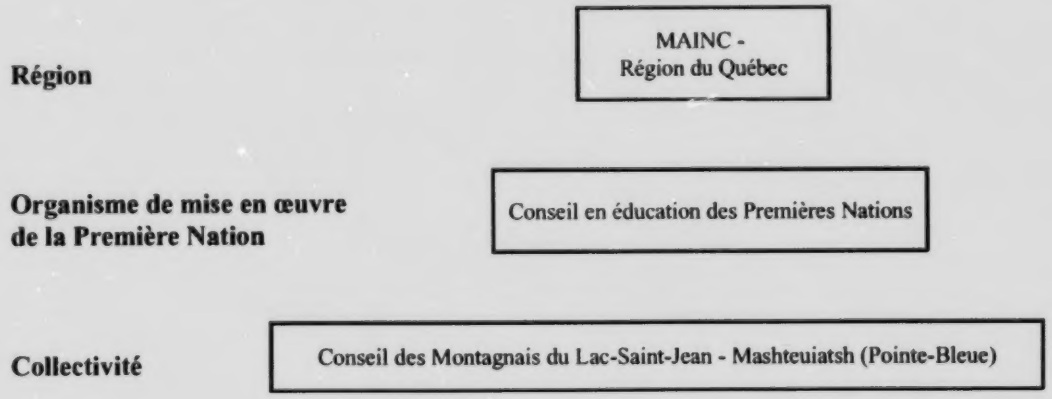
Objet de l'annexe

L'examen régional permet de comprendre de quelle façon le Ministère met en œuvre les programmes de la stratégie pour les étudiants, tant à l'échelle régionale que locale. La présente annexe vise à fournir une information détaillée sur le processus d'exécution, les répercussions à court terme, les leçons apprises et les méthodes jugées les meilleures. L'annexe présente aussi les améliorations proposées par les participants.

Méthodologie

Comme on le voit à la figure 1, l'examen régional du Québec vise trois éléments : le bureau régional du MAINC, un organisme de mise en œuvre des Premières Nations et une collectivité.

Figure 1 - Examen de la région du MAINC-Québec



L'examen régional s'appuie sur des entrevues et sur un examen des dossiers. Au total, nous avons mené dix entrevues directes auprès de représentants :

- du bureau du MAINC, région du Québec;
- du Conseil en éducation des Premières Nations, également connu sous le nom de First Nations Education Council, à Wendake (Village-Huron);
- de la collectivité de Mashteuiatsh (Pointe-Bleue), de l'école Amisk, de la Commission scolaire et du Conseil d'éducation des Montagnais du Lac-Saint-Jean.

Le tableau 1 indique de façon détaillée le nombre d'entrevues menées.

Tableau 1

Entrevues menées pour l'examen de la région du Québec		
Organismes	**Poste des personnes interviewées**	**Nombre**
Bureau régional du MAINC	• Conseillers supérieurs, Politiques et Relations intergouvernementales	2
	• Agents des services de financement	2
	• Directeur général régional associé	1
Conseil en éducation des Premières Nations (CEPN)	• Directeur, Conseil en éducation des Premières Nations de Wendake	1
	• Administrateur du programme	1
Conseil des Montagnais du Lac-Saint-Jean	• Directeur	1
	• Directeur de l'école Amisk	1
	• Administrateur du programme	1
Total		10

Nous avons procédé à un examen de dossiers au bureau régional du MAINC. Nous avons aussi recueilli certains rapports du CEPN, dont une liste est jointe au présent document.

Structure de l'annexe

La partie deux de la présente annexe fournit une vue d'ensemble de la région du Québec du MAINC et de la façon dont elle a procédé à la mise en œuvre de la Stratégie Jeunesse. Dans la partie trois, on retrouve des renseignements détaillés sur le CEPN et les collectivités qu'il dessert. La partie quatre analyse en profondeur la collectivité de Mashteuiatsh. Quant aux parties cinq et six, elles fournissent de l'information sur les répercussions à court terme, sur les leçons apprises et sur des suggestions d'améliorations. Enfin, la partie sept résume les constatations de l'annexe et en tire certaines conclusions.

Aperçu général de la région du Québec du MAINC

Rôle de la région dans la stratégie

La région opte pour la non-intervention dans la gestion des programmes de la stratégie. Cependant, deux conseillers supérieurs du secteur des Politiques et Relations intergouvernementales se partagent les responsabilités en tant que coordonnateurs de l'emploi des jeunes pour le Ministère. Ils se tiennent en rapport avec cinq organismes des Premières Nations qui administrent la stratégie pour les collectivités autochtones de la région. Les conseillers surveillent aussi l'établissement des rapports à l'échelle régionale et assurent la liaison avec l'Administration centrale pour les questions touchant les politiques. Les coordonnateurs de l'emploi des jeunes confirment maintenir des liens réguliers avec les organismes autochtones et l'Administration centrale.

Les Services de financement sont chargés de surveiller les accords de contribution conclus avec les organismes des Premières Nations. Ils examinent aussi les états financiers présentés par les organismes des Premières Nations et les collectivités bénéficiaires au moyen des rapports périodiques. Dans ces rapports, les Premières Nations réservent un poste aux programmes pour les étudiants; ainsi, il est facile de suivre de quelle façon les fonds ont été dépensés.

Financement régional

C'est en se fondant sur le nombre d'étudiants admissibles à chacun des programmes que l'Administration centrale a attribué aux régions les fonds destinés à la stratégie. On a eu recours à la liste nominative et au registre scolaire pour fixer le nombre d'étudiants. Chaque région a obtenu un pourcentage du budget global fondé sur ces chiffres. La région du Québec a reçu de l'Administration centrale une somme totale de 1,3 million de dollars pour 1996-1997. Le tableau 2 présente un état détaillé pour chacun des trois programmes.

Tableau 2

Sommes allouées à la région du Québec aux fins de la Stratégie Jeunesse 1996-1997		
Programme	**Nombre total d'étudiants admissibles**	**Somme allouée**
Programme placement carrière-été	16 à 30 ans 3 688	646 640 $
Programme de camps d'été scientifiques et technologiques	12 à 20 ans 8 562	96 000 $
Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations	Étudiants admissibles 3 498	544 000 $
Total		1 286 640 $

Élaboration de la stratégie au Québec

Comme ce fut le cas dans d'autres régions, l'élaboration de la stratégie au Québec s'est faite rapidement. La stratégie a été annoncée à la fin de mars et les programmes placement carrière-été et de camps d'été scientifiques et technologiques ont débuté au cours de l'été.

- Au printemps de 1996, l'Administration centrale a fait l'annonce de la stratégie aux directeurs généraux régionaux, qui ont alors désigné un coordonnateur de l'emploi des jeunes pour leur région.

- En avril 1996, au cours d'une conférence nationale, l'Administration centrale a transmis aux coordonnateurs de l'emploi des jeunes du MAINC l'information sur le financement des programmes, les lignes directrices et les exigences visant la production des rapports.

- Face au transfert des responsabilités et à la réduction des effectifs, la région du Québec n'estimait pas posséder les ressources voulues pour administrer et mettre en œuvre les programmes.

- La région a communiqué avec des organismes autochtones afin de leur demander s'ils souhaitaient mettre en œuvre la stratégie. Le MAINC Québec a entrepris des démarches auprès de la Commission autochtone pour les Chemins de la réussite de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) - les Ressources humaines des Premières Nations - qui venait tout juste d'être créée à l'époque. Selon le Grand Chef, la Commission n'était pas prête à se charger de la gestion des programmes du MAINC pour les étudiants.

- Le Grand Chef s'est mis en rapport avec cinq organismes des Premières Nations représentant ces dernières dans le secteur de l'éducation. Les cinq organismes ont accepté

de se charger de la gestion des programmes et ont négocié en vue d'obtenir un montant distinct pour l'administration des programmes. Ce financement provenait du budget même de la région, étant donné que les organismes ne souhaitaient pas prendre l'argent à même leurs programmes.

- Les mandats tout autant que les méthodes de gestion des programmes varient. Ainsi, la bande Naskapi a embauché un étudiant l'été pour voir à la bonne marche de ses programmes. Le Conseil en éducation des Premières Nations (CEPN) peut compter sur un directeur et un personnel des programmes qui en assurent la gestion pour de nombreuses collectivités au Québec.

- Les cinq organismes sont chargés de mettre en œuvre la stratégie, de traiter les propositions, d'attribuer les fonds aux Premières Nations et de rendre compte des programmes.

Au moyen d'accords de contribution, les organismes des Premières Nations ont convenu de remettre les sommes excédentaires non dépensées et de fournir à la région avant septembre 1996 des rapports d'évaluation pour les collectivités (formulaire d'une page). Les rapports ont été présentés pour le Programme placement carrière-été et le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques, mais sont toujours en cours de préparation en ce qui concerne les Programmes d'alternance études-travail, qui n'ont débuté qu'à la fin de l'automne et en janvier 1997. On prévoit que le rapport visant le Programme d'alternance études-travail sera terminé à la fin de mars 1997.

Tableau 3

Financement administratif et des programmes de cinq organismes de mise en œuvre au Québec

Organismes	Financement administratif	Camps d'été scientifiques et technologiques	Programme placement carrière-été	Programme d'alternance études-travail
Institut culturel et éducatif Montagnais (ICEM)	15 000 $	13 027 $	83 596 $	111 946 $
Administration régionale crie (ARC)/Grand Conseil des Cris du Québec	15 000 $	18 604 $	140 568 $	136 192 $
Administration régionale Kativik (ARK)	15 000 $	21 849 $	94 804 $	114 252 $
Bande Naskapi du Québec	1 500 $	691 $	5 253 $	5 556 $
Conseil en éducation des Premières Nations (CEPN)	25 000 $	41 829 $	315 929 $	176 054 $
Total	71 500 $	96 000 $	640 150 $	544 000 $

Source: Documentation des dossiers régionaux en date de l'automne 1996

Communication de la stratégie

La région a fait parvenir à chaque conseil de bande des lettres au sujet de la stratégie, mais elle n'a pas transmis les documents fournis par l'Administration centrale aux fins des communications. Les représentants interrogés ont affirmé que la trousse d'information de l'Administration centrale renfermait des renseignements utiles pour eux, mais trop détaillés pour les collectivités. Les organismes des Premières Nations ont la responsabilité de transmettre l'information sur les programmes. La région a insisté sur le fait qu'il était important que la communication avec les collectivités passe par elle et par les organismes des Premières Nations, plutôt que par l'Administration centrale, afin d'assurer une information uniforme.

L'information est transmise rapidement à l'aide du télécopieur dont disposent les collectivités, les écoles et les conseils de bande des régions éloignées. Dès que le personnel régional sait à qui s'adresser, il n'est pas difficile de communiquer avec cette personne. La région n'a pas eu recours à Internet pour communiquer avec les Premières Nations. Selon les représentants interrogés, le Ministère n'est pas encore prêt à utiliser ce type de communication.

Lignes directrices du programme

Les personnes interrogées au bureau régional, le CEPN et la collectivité sont généralement d'avis que les lignes directrices du programme sont souples. La région a mentionné que l'Administration centrale avait modifié les lignes directrices originales du programme pour répondre aux besoins des écoles des Inuits et des Cris qui ne sont pas considérées comme faisant partie des réserves, mais qui en ont toutes les caractéristiques. Le MAINC a réaménagé le financement de manière à l'adapter à ces collectivités.

Même si l'on est d'avis que les lignes directrices du programme sont relativement souples, le personnel régional a décelé un problème ou une lacune qui, selon lui, peut être corrigé en élargissant les lignes directrices actuelles du programme. Dans les collectivités inuit où un grand nombre d'étudiants ne terminent pas le secondaire, la nécessité d'acquérir de l'expérience de travail est plus grande. Le Programme d'alternance études-travail permet à ces jeunes adultes d'avoir accès à la formation et à l'expérience de travail qui leur sont essentielles. Toutefois, cette clientèle ne peut profiter du programme, soit parce qu'elle ne fréquente pas le milieu scolaire, soit parce qu'il n'y a pas d'école dans sa collectivité.

Les représentants de la collectivité ont proposé de rendre plus souples les lignes directrices du programme en ce qui a tait aux camps d'été scientifiques, qui devraient pouvoir aussi se tenir à l'automne, en hiver et au printemps. Les personnes interrogées se reportaient à ce qui s'est déroulé l'été dernier. L'Administration centrale a, depuis, apporté cette modification.

Autres intervenants dans l'établissement des programmes à l'intention des étudiants

Depuis 1987, DRHC a cédé aux Premières Nations des responsabilités relatives aux programmes pour les étudiants. Ce ministère possède des programmes semblables à ceux du MAINC. Par exemple, le Programme placement carrière-été de DRHC existe depuis des années, et ce ministère a mis sur pied des comités provinciaux qui représentent les Premières Nations. Des représentants interrogés ont affirmé que certaines Premières Nations avaient demandé pourquoi le MAINC était impliqué. Selon eux, les Premières Nations ont davantage ce qu'il faut pour administrer les programmes destinés aux étudiants selon leurs propres critères d'attribution des fonds, comme cela s'est fait en vertu des accords conclus par DRHC avec les Premières Nations.

Parmi les autres partenaires engagés dans l'établissement de programmes destinés aux étudiants, il y a les Premières Nations elles-mêmes, qui ont aussi ajouté des sommes d'argent afin d'appuyer les programmes et l'emploi d'été. Les conseils de bande embauchent de nombreux étudiants. Pour ce qui est du secteur privé, la région a signalé que Hydro-Québec fournit de l'emploi à bon nombre d'étudiants. Les représentants interrogés ne connaissaient pas de ministères provinciaux qui embauchaient des étudiants.

Exigences en matière de rapports

Les personnes interrogées dans la région ont déclaré que les exigences actuelles en matière de rapports répondent à leurs besoins visant la reddition de comptes concernant le financement. Les formulaires d'évaluation du Ministère pour chaque programme fournissent, estime-t-on, suffisamment d'information au sujet des résultats à court terme. Comme on ignore si les programmes se poursuivront après 1999, ces personnes sont d'avis qu'on ne devrait pas consacrer davantage d'efforts aux indicateurs de rendement et à la mesure des répercussions à long terme. D'après elles, la stabilité que gagneraient les programmes grâce au financement de base changerait la situation, car les collectivités se sentiraient obligées de mesurer le succès des programmes. Les représentants des Premières Nations sont d'accord pour dire que les rapports actuels suffisent et que les Premières Nations devraient prendre l'initiative d'évaluer les répercussions à long terme.

Renseignements généraux sur le CEPN

Le Secrétariat du Conseil en éducation des Premières Nations a été créé en 1985. Les collectivités de langue anglaise connaissent aussi le CEPN sous l'appellation de First Nations Education Council (FNEC). L'organisme comprend un représentant de chaque collectivité membre et dessert vingt et une collectivités autochtones de langue française et de langue anglaise au Québec, soit une population de plus de trente mille personnes dans les réserves et à l'extérieur de celles-ci. Le tableau 4 énumère les collectivités membres.[1]

Tableau 4

Collectivités membres desservies par le Conseil en éducation des Premières Nations			
Eagle Village	Kitcisakik	Mashteuiatsh	Timiskaming
Gaspé	Kitigan Zibi	Odanak	Wemotaci
Gesgapegiac	Lac Simon	Opitciwan	Wendake
Kahnawake	Listuguj	Pikogan	Winneway
Kanesatake	Manawan	Rapid Lake	Wolf Lake
			Wôlinak
Source: Principaux mandats et activités, Conseil en éducation des Premières Nations/First Nations Education Council, 1996-1997.			

Les objectifs généraux du CEPN consistent à prêter main-forte aux collectivités membres en vue d'améliorer leurs services d'éducation, par les mesures suivantes :

- fournir de l'information;
- coordonner les échanges;
- élaborer des stratégies;
- présenter les demandes aux autorités compétentes;
- mener des recherches.

Dans le secteur de l'éducation, le mandat du CEPN est vaste, allant du niveau du primaire à celui du postsecondaire. Parmi ses tâches, citons :

- organiser une conférence annuelle sur l'éducation;
- coordonner les assemblées générales et les réunions des comités traitant d'éducation;
- publier et distribuer un bulletin d'information sur les activités du secrétariat;

[1] Depuis, une autre collectivité s'est jointe à l'organisation du CEPN, qui en dessert maintenant vingt-deux.

- favoriser l'éducation, la connaissance et la prise de conscience relativement à divers sujets (par ex. le transport scolaire, la culture, les abus sexuels, etc.);
- faire partie de comités régionaux et nationaux sur l'éducation;
- entretenir des rapports avec le MAINC;
- gérer et administrer les programmes de la Stratégie Jeunesse du MAINC, à l'intention de ses collectivités membres.

Aperçu des collectivités visées par le CEPN

Le CEPN administre les trois programmes de la stratégie et a conclu quelque soixante accords de contribution avec ses collectivités membres. Les administrateurs du CEPN ont reçu les propositions de leurs collectivités membres et ont fait état du nombre suivant de participants pour chaque programme.

- Vingt collectivités ont soumis des propositions et ont obtenu une participation au Programme placement carrière-été. Une collectivité n'a pas présenté de proposition parce qu'elle était en voie de réorganiser son conseil de bande.

- Quinze collectivités ont soumis des propositions et ont administré des camps d'été. Cinq n'y ont pas pris part.

- Treize collectivités étaient admissibles à une participation au Programme d'alternance études-travail. Deux n'y ont pas participé. Sept collectivités qui ne possèdent pas d'école n'y étaient pas admissibles.

Communication de l'information

Le CEPN a la tâche de communiquer la stratégie et ses programmes à ses collectivités membres. L'organisme a rédigé trois dépliants récapitulatifs portant sur chacun des programmes. Les deux premiers dépliants sur le Programmes placement carrière-été et le Programme de camps d'été scientifiques ont été rédigés à la fin d'avril 1996, au moment où le MAINC inaugurait la stratégie. Le troisième dépliant portant sur le Programme d'alternance études-travail a été rédigé en juillet 1996. Les dépliants comportent plusieurs pages et renferment l'information suivante :

- des renseignements généraux sur la stratégie et la participation du CEPN à son élaboration;
- une description du programme par le MAINC et des précisions sur les étudiants admissibles, le budget régional et celui du CEPN;
- les exigences du CEPN relativement aux propositions;
- les dates limites pour participer au programme;
- un formulaire de demande de participation;

- un accord de contribution devant être signé par la collectivité et le CEPN;
- un formulaire d'évaluation du programme.

Les dépliants présentent les lignes directrices essentielles du programme déterminées par le Ministère et fournissent aux collectivités les renseignements nécessaires pour rédiger une proposition. Par exemple, le dépliant sur le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques signale que le montant attribué à chaque collectivité sera d'environ 3 000 $.

Rapports et responsabilité

La relation de rapport est double dans la région du Québec. Les cinq organismes autochtones de mise en œuvre rendent compte au Ministère de la façon dont ils dépensent les fonds tandis que les collectivités font rapport sur les dépenses et résultats du programme au moyen des formulaires d'évaluation qu'elles présentent aux organismes de mise en œuvre. Les auteurs de l'étude n'ont pas procédé à un examen en profondeur des autres organismes, mais nous disposons de renseignements sur le CEPN.

Le CEPN a décidé d'accorder aux collectivités au départ 80 % des fonds destinés au programme et de verser les 20 % qui restent une fois que ces dernières ont présenté le formulaire d'évaluation du programme. Dans le formulaire, on demande le nombre d'étudiants ayant participé aux programmes, l'âge des étudiants, la durée des camps et des emplois, ainsi que le genre de travail effectué. C'est là l'information essentielle exigée par le MAINC et c'est ce que le CEPN a convenu de fournir dans l'accord conclu avec la région.

Dans ses dépliants, le CEPN insiste aussi sur l'importance pour les collectivités de consacrer les sommes appropriées aux programmes prévus, étant donné que les accords conclus à l'avenir seront tributaires des sommes dépensées.

Modifications prévues

Le personnel du CEPN est satisfait du programme et souhaite qu'il se poursuive. Même si la stratégie a été annoncée tard durant l'année scolaire, il a pu accorder des fonds et obtenir le soutien nécessaire rapidement. Il n'a cependant pas eu le temps de traiter de certains problèmes. Par exemple, que faire de l'argent lorsqu'une collectivité ne prend pas les fonds? (Elle n'est pas prête à entreprendre un programme, ou une réorganisation du conseil ralentit le processus.) Faut-il redistribuer l'argent ou le réserver pour plus tard au cours de l'année? Les collectivités se sont aussi posé des questions sur le type de dépenses qu'elles peuvent faire au moment d'organiser les camps d'été. Les représentants interrogés affirment ne pas avoir eu la possibilité de régler ces questions. Ils souhaitent cependant élaborer une politique administrative traitant de ces questions et d'autres points qui ont trait au programme.

Mashteuiatsh (Pointe-Bleue)

Survol de la collectivité

Les Premières Nations désignent aussi la collectivité de Mashteuiatsh sous le nom de Pointe-Bleue. C'est là que vivent les Montagnais du Lac-Saint-Jean. Selon le registre des Indiens de 1995, ils forment l'une des vingt collectivités les plus importantes parmi les Premières Nations du Canada. Il s'agit d'une population de 4 210 habitants, dont 1 789 vivent dans la réserve. Le registre indique aussi que le district de Pointe-Bleue compte une population de 8 795 Indiens inscrits et que 5 798 d'entre eux habitent dans des réserves.

La collectivité se trouve à proximité de la ville de Roberval dont la population se chiffre à plusieurs milliers d'habitants. Mashteuiatsh et Roberval se trouvent tout juste à l'extérieur du parc provincial Jacques-Cartier dans les Laurentides. La collectivité est aussi située à environ trois heures et demie de route au nord de Québec et à environ une heure de Chicoutimi. La région est très fréquentée par les touristes l'été.

Les représentants de la collectivité ont indiqué qu'environ deux cent cinquante étudiants fréquentaient l'école primaire et qu'on en retrouvait une centaine au niveau secondaire. Les étudiants vont à l'école jusqu'à la onzième année dans la collectivité et fréquentent ensuite les écoles des collectivités voisines, comme le cégep de Jonquière.

La collectivité compte quelques commerces dont une épicerie, une boutique d'artisanat, un poste d'essence et un restaurant. Les représentants interrogés ont signalé que bien souvent les étudiants avaient très peu de moyens de s'occuper durant l'été. Face à cette situation, le Conseil des Montagnais met l'accent sur la perspective d'une expansion économique. L'une de ses priorités est l'établissement d'une micro-entreprise de traiteur mise sur pied par les Montagnais dans l'école de la collectivité. Il en sera question à la page 14.

Aperçu de la stratégie

La collectivité de Mashteuiatsh administre les trois programmes de la stratégie. Elle avait déjà recours à un programme de placement carrière-été dont le financement provenait de DRHC et qui est semblable au programme du MAINC. La collectivité avait aussi entrepris un programme d'alternance études-travail. Quant au programme de camp d'été scientifique ayant débuté en juillet, il s'agissait pour d'un nouveau projet pour la collectivité.

Le tableau 5 précise les sommes accordées à la collectivité pour le financement du programme.

Tableau 5

Activité du programme à Mashteuiatsh				
Programme	**Financement accordé**	**Nombre de participants**	**Groupes d'âge**	**Durée de l'emploi-du camp**
Placement carrière-été	30 713 $	20	15 ans et +	6 à 8 semaines
Camps d'été	3 169 $	10	13-14 ans	3 jours
Source: Rapport global, CEPN, novembre 1996				

Programme placement carrière-été

Les représentants interrogés ont indiqué que vingt-cinq étudiants avaient participé au programme durant l'été de 1996. La durée moyenne des emplois a été de six semaines, mais dans certains cas elle a été de dix semaines. On compte à l'avenir prolonger la saison et tenter d'offrir des emplois allant de mai à août.

Recrutement des étudiants et jumelage avec les employeurs

Le processus de recrutement des étudiants était le suivant :

- les étudiants rédigent un CV et présentent une demande d'emploi;
- les étudiants peuvent être candidats à plus d'un emploi à la fois;
- les employeurs rencontrent les étudiants en entrevue et choisissent le meilleur candidat;
- à la fin de la période d'emploi, les étudiants remplissent un formulaire d'évaluation de l'emploi.

L'administrateur chargé du Programme placement carrière-été a affirmé que le recrutement se faisait par voie de concours et que les étudiants s'en étaient bien tirés tout en démontrant de l'enthousiasme.

La collectivité a fait rapport des résultats suivants au CEPN :

- le passage du milieu scolaire à celui du travail s'est fait aisément;
- sur les treize étudiants du niveau postsecondaire, six ont trouvé un emploi dans leur domaine d'études;
- le Programme placement carrière-été a permis aux étudiants de mettre en pratique les principes théoriques et didactiques appris durant leurs études;

- les sept étudiants du niveau secondaire ont vécu une expérience enrichissante qui facilitera l'avancement de leur carrière;
- l'expérience de travail était diverse et touchait des secteurs comme le tourisme, la santé et l'administration.

L'administrateur du programme signale qu'environ quatre-vingts entrevues ont été menées et que vingt-cinq employeurs ont embauché des étudiants durant l'été (papetière à Roberval, commission scolaire, etc.). Les représentants interrogés ont déclaré que la demande excédait le nombre de postes à pourvoir.

Le Conseil des Montagnais administre un Programme placement carrière-été pour les étudiants depuis de nombreuses années déjà et son objectif est d'embaucher le plus grand nombre d'étudiants possible et de leur permettre d'acquérir une expérience de travail reliée à leurs études. Le programme du MAINC a permis à la collectivité d'augmenter le nombre d'étudiants. Le Rapport global indique que pour la saison de 1996, le coût total des trente-neuf emplois d'étudiants s'est élevé à 67 491 $, ce qui comprend les autres sources de financement de la collectivité.

Programme de camps d'été scientifiques et technologiques

C'est le directeur de l'école Amisk qui était chargé de surveiller la bonne marche des camps scientifiques. La plupart des étudiants étaient du niveau de la sixième année et l'un d'eux du niveau secondaire. Dix jeunes, soit sept garçons et trois filles, ont pris part aux camps.

La communauté a mis sur pied diverses activités par l'entremise du programme. Elle s'est jointe à l'Université du Québec à Chicoutimi pour organiser une activité scientifique en laboratoire. Les camps traitaient des cinq principales disciplines suivantes :

- l'archéologie;
- l'écologie;
- la géologie;
- l'astronomie;
- l'environnement.

Selon les représentants interrogés, la demande de participation aux camps a été très forte et une semaine supplémentaire en laboratoire aurait été nécessaire. Aussi, les étudiants étaient très jeunes, et on propose des camps distincts pour ceux du primaire et ceux du secondaire. Chez les plus jeunes, l'expérience en matière scientifique est plus limitée que chez les plus vieux. Au niveau secondaire, l'expérience vécue par les étudiants peut influer sur l'orientation de leurs études postsecondaires et de leur choix de carrière.

Une autre activité mettait à profit l'intérêt que la collectivité porte à l'astronomie. Les étudiants ont été conduits au Centre aérotique situé près de Roberval.

Les représentants interrogés ont mentionné que les modifications et améliorations suivantes seraient apportées.

- Les camps d'été scientifiques entrent en concurrence avec les jeux d'été autochtones. Des étudiants ayant participé aux programmes des camps et de placement carrière-été auraient voulu prendre part aux jeux, mais ont dû se consacrer à une seule activité. Il sera donc important que les camps se tiennent tout au long de l'année.

- La langue anglaise est celle qui est utilisée dans les mathématiques, les sciences et la technologie de l'information, mais un grand nombre d'étudiants ne parlent que le français. La collectivité tentera donc, la prochaine fois, d'ajouter un volet d'immersion aux activités des camps, plus particulièrement à ceux portant sur l'informatique.

- À l'avenir, les administrateurs du programme renseigneront davantage les parents et leur feront vivre l'expérience réelle d'un camp ou d'une excursion sur le terrain.

Programme d'alternance études-travail

Le programme actuel a débuté grâce à un traiteur local qui souhaitait enseigner la cuisine autochtone traditionnelle aux étudiants. Le Conseil des Montagnais cherchait alors des moyens de mettre sur pied des projets de développement économique et de créer de petites entreprises qui fourniraient des emplois et des revenus à la collectivité. C'est ainsi qu'a pris forme une micro-entreprise dans l'école qui avait été autrefois un pensionnat avec de grandes installations de cuisine. L'entreprise de la collectivité emploie jusqu'à vingt étudiants, auxquels s'ajoutent six autres jeunes filles davantage impliquées dans le fonctionnement de la micro-entreprise.

Le programme de Mashteuiatsh vise les étudiants de seize à dix-huit ans qui ne possèdent aucune compétence scolaire spécialisée. Il est fort probable que ces étudiants n'accéderont pas au niveau postsecondaire, mais il leur faut une expérience pratique pour trouver un emploi dans leur région.

Le Conseil des Montagnais compte plus de deux cents employés et prévoit avoir recours au traiteur chaque fois qu'il aura besoin de ses services dans le cadre de ses activités. L'entreprise sert de cafétéria à l'école, et la collectivité est convaincue qu'elle pourra vendre ses produits aux collectivités voisines et aux touristes durant l'été et les jours de congé. On prévoit que la micro-entreprise prendra de l'expansion, ce qui pourrait permettre à des étudiants d'y occuper des emplois à temps plein et à d'autres d'y acquérir une expérience enrichissante.

Voici quelques-unes des compétences acquises grâce au programme :

- négocier des contrats avec les clients (de la bande et du secteur privé);
- investir des fonds et gérer une entreprise;
- cuisiner des mets autochtones traditionnels;
- préparer les aliments et les conserver;
- prendre les commandes et servir les clients.

Le programme inculque aussi aux participants des habitudes de travail fondamentales comme la ponctualité et la collaboration avec les autres employés. Les administrateurs du programme ont la conviction qu'il crée un milieu de travail agréable et harmonieux qui s'appuie sur l'esprit d'équipe. Comme un grand nombre d'étudiants ne savent pas comment se comporter dans le contexte d'un emploi régulier (dans certaines familles, personne ne travaille et les gens vivent de l'aide sociale), le programme est essentiel en ce qu'il permet d'inculquer les habitudes jugées nécessaires pour occuper un emploi ou mener une carrière. Par exemple, l'étudiant apprend que même s'il n'a pas de moyen de transport pour se rendre au travail, l'employeur s'attend à sa présence et qu'il lui appartient de régler son problème s'il ne veut pas être congédié. Les étudiants saisissent l'importance de la productivité pour l'employeur.

Les administrateurs du programme croient qu'il serait avisé, à l'avenir, de jumeler un étudiant plus âgé qui n'est plus dans la collectivité avec de jeunes étudiants du Programme d'alternance études-travail, auxquels il servirait de modèle.

Un autre élément du Programme d'alternance études-travail consiste à fournir aux étudiants l'occasion de se familiariser avec des occupations traditionnelles. Ainsi, un trappeur d'animaux à fourrure intéressé à transmettre aux étudiants des connaissances sur son métier s'est rendu à l'école pour en parler. Deux étudiants se sont d'ailleurs montrés intéressés à ce mode de vie.

Les représentants interrogés sont d'avis que les deux éléments du Programme d'alternance études-travail préparent les étudiants en vue de leur vie professionnelle, surtout ceux qui ont des besoins particuliers. Ils croient que sans cette expérience, certains étudiants connaîtront un échec en milieu de travail, et que ce programme cultive l'estime de soi si essentielle pour trouver un emploi.

Autres partenaires

La collectivité a aussi accès à des fonds provenant du Programme de placement carrière-été de DRHC, semblable à celui du MAINC.

Industrie Canada a aussi proposé à la collectivité de participer à son programme de réseau scolaire canadien, appelé Rescol, qui fournit des ordinateurs aux écoles. Les Montagnais ont refusé l'offre, jugeant ne pas être tout à fait prêts. Les représentants interrogés ont dit avoir besoin de ressources pour améliorer leur connaissance des ordinateurs et leur formation en informatique; selon eux, il ne suffit pas d'obtenir le matériel fourni par Industrie Canada. Ils prévoient adopter cette technologie dans le cadre des activités scolaires dans l'avenir. Ils ont aussi émis l'idée d'incorporer éventuellement un volet portant sur l'apprentissage de l'informatique dans les activités d'un camp scientifique. La collectivité est d'avis qu'elle doit pouvoir compter sur une stratégie bien élaborée pour l'utilisation de la technologie de l'information dans tous ses services d'exploitation, avant de s'engager dans ce secteur.

Survol de la région

Le bureau régional, le CEPN et le Conseil d'éducation des Montagnais signalent que les trois programmes ont donné des résultats positifs. Le tableau 6 révèle le nombre d'emplois créés et de participants dans chacun des trois programmes.

Tableau 6

Résultats régionaux dont on a fait état à l'automne de 1996					
Programme	**Financement du MAINC**	**Autres sources de financement**	**Finance-ment total**	**Nombre d'emplois, de participants ou de projets signalés**	**Nombre de collectivités impliquées**
Programme placement carrière-été	640 000 $	502 520 $	1 065 018 $	819 emplois	46
Programme de camps d'été scientifiques et technologiques	96 000 $	28 042 $	124 042 $	197 participants	37
Programme d'alternance études-travail des Premières Nations	288 000 $	Pas d'inform.	Pas d'inform.	40 projets	36 écoles
Source: Courrier électronique provenant de Politiques et Relations intergouvernementales					
Note: * Montant que les Premières Nations ont dit affecter aussi aux programmes pour les jeunes. Pas d'information - Les chiffres pour le Programme d'alternance études-travail des Premières Nations n'étaient pas disponibles au moment de notre visite, mais un rapport était attendu pour la fin de mars 1997.					

Les représentants des trois niveaux interrogés ont déclaré que la stratégie avait eu jusqu'ici de nombreuses répercussions favorables. Le CEPN et les représentants de la collectivité de Mashteuiatsh estiment que les trois programmes ont ouvert des perspectives de carrière aux étudiants et ont suscité chez les jeunes Tableau 7 fournit plus de détails sur les répercussions à court terme perçues.

Tableau 7

Résultats à court terme des programmes
Résultats globaux • expérience de travail • augmentation de l'estime de soi/confiance en soi • développement du sens des responsabilités chez les étudiants • meilleure connaissance du milieu de travail
Programme placement carrière-été • expérience de travail pour des étudiants du secondaire et du postsecondaire • acquisition par les étudiants d'une connaissance du milieu et du marché du travail • placements dans une grande variété de domaines, dont : travail de bureau, vente, commerce, entretien, services sociaux, bases de données et ordinateurs, soins de santé, éducation, développement économique, recherche, administration des bandes et services de police • acquisition de compétences de base en administration, en informatique et en communications, ainsi que d'autres compétences reliées à de nombreux emplois • promotion de divers domaines comme possibilité de carrière
Camps d'été scientifiques et technologiques • initiation des étudiants aux sciences et à la technologie (laquelle, dans bien des cas, n'aurait jamais eu lieu sans le programme) • promotion des sciences et de l'informatique comme possibilité de carrière • développement de partenariats en éducation avec les universités (laboratoires de sciences et d'informatique) • création d'un milieu d'apprentissage agréable pour les étudiants (visites dans des laboratoires, musées, etc.) • incitation pour les étudiants à poursuivre des études en sciences
Programme d'alternance études-travail • offre une solution de rechange aux étudiants qui ne poursuivent pas d'études postsecondaires • fait mieux connaître les possibilités de carrière • inculque des connaissances pratiques aux étudiants (méthodes et habitudes de travail, comportements, apprendre à suivre des directives, etc.) • offre une base de formation avant d'occuper un emploi à temps plein Programme d'alternance études-travail de Mashteuiatsh - inculque des habitudes de travail (connaissances pratiques) - sensibilise les étudiants à l'administration de contrats - apprend aux étudiants à gérer une entreprise - apprend aux étudiants à gérer des fonds/des commandes - apprend aux étudiants les façons de faire traditionnelles - apprend aux étudiants les techniques de préparation et de conservation des aliments - enseigne la notion du service à la clientèle - inculque le sens des responsabilités personnelles - favorise le développement économique par la création de micro entreprises (service de traiteur, par exemple)

Programme placement carrière-été

Dans son Rapport global, le CEPN précise que plus de cent soixante-dix emplois d'été ont été créés au moyen du Programme placement carrière-été. L'organisme indique aussi que les emplois avaient une durée de quatre à seize semaines selon les possibilités d'emploi dans la collectivité. Un représentant en éducation du CEPN a assuré la supervision de la plupart des emplois pour les conseils de bande. Parmi les autres employeurs, on compte une station radiophonique, une boutique d'artisanat, un musée et d'autres entreprises. Le rapport signale en outre que les employeurs ont été très satisfaits du travail des étudiants.

Le tableau 8 renferme des renseignements plus détaillés sur les résultats du programme au niveau de la région et des collectivités du CEPN.

Tableau 8

Région du Québec Résultats du Programme placement carrière-été		
	Total pour le Québec	**Collectivités du CEPN**
Nombre de bandes participantes	46	21
Nombre total de jeunes participants - garçons - filles	819 400 419	178 90 88
Niveaux scolaires < 9 9 10 11 12/13 études postsecondaires partielles postsecondaire universitaire	 80 116 233 191 99 84 16 0	 12 40 60 22 24 20 0 0
Nombre de candidats selon l'âge 12 à 14 ans 15 à 19 ans 20 à 24 ans 25 à 30 ans	 103 542 117 57	 0 166 12 0
Montant total des dépenses	1 143 070,20 $	332 909,20 $
MAINC (fonds fédéraux)	640 150 $	315 929 $
Autre financement y compris la contribution de l'employeur	502 920,20 $	26 561,20 $
Montant consacré à la gestion du programme	78 052 $	33 290,92 $
Montant en possession des Premières Nations participantes	1 065 018,20 $	299 618,28 $
Salaire horaire des étudiants		6,00 à 6,50 $
Durée des emplois < 4 semaines 4 à 8 semaines 9 à 12 semaines 12 à 16 semaines 16 semaines et +	 61 567 71 10 1	 16 46 18 9 1
Source: MAINC - Région du Québec		

Le Rapport global mentionnait que l'établissement des emplois comportait des coûts considérables, qui devaient être assumés par le CEPN et ses collectivités. On y précisait que les coûts excédaient d'environ 15 % le budget accordé par le MAINC. Certaines collectivités ont également fourni des fonds pour le programme.

Le Rapport global indiquait aussi que les emplois avaient permis à de jeunes Autochtones d'acquérir une expérience de travail, de se familiariser avec le milieu de travail et de développer leur sens des responsabilités. Le tableau qui suit renferme des commentaires émis par des étudiants et des employeurs.

Tableau 9

Commentaires au sujet du Programme placement carrière-été
Commentaires des étudiants
« Toutes les occasions d'emploi permettent d'acquérir de nouvelles compétences et connaissances utiles à la carrière. » *« Merci de nous avoir donné l'occasion de travailler cet été et nous espérons que cette expérience se renouvellera au cours des prochaines années. »* *« Les étudiants participants ont apprécié l'occasion offerte par le programme. »*
Commentaires des employeurs et des surveillants
« Nous espérons que les étudiants seront orientés vers les études en communications étant donné que nous manquons beaucoup de personnel dans ce secteur ». *« Grâce à cette expérience, les étudiants pourront plus facilement trouver des emplois à temps partiel durant l'année scolaire. »* *« En raison de ce projet et des tâches entreprises, l'étudiant saura davantage ce que représente le service à la clientèle. »* *« Les étudiants ont acquis la fierté du travail bien accompli et un sens plus aigu d'appartenance à la collectivité parce qu'ils se sont sentis plus impliqués. Il en est de même des gens de la collectivité. »*
Source: Rapport global, CEPN, novembre 1996.

L'organisme a désigné un large éventail d'emplois pour les étudiants, dont ceux-ci :

- réceptionniste-secrétaire
- agent(e) des services à l'entreprise - commis aux finances
- recherchiste
- vendeur (vendeuse)
- préposé(e) adjoint(e) à l'entretien - aide-mécanicien
- préposé(e) adjoint(e) à l'entretien ménager
- responsable du soutien de la base de données
- représentant(e) des services sociaux
- technicien(ne)
- coordonnateur(trice) de l'alternance études-travail
- aide-infirmière

Nous avons joint en annexe une liste des divers types d'emplois occupés par les étudiants dans les collectivités du CEPN. Les représentants du CEPN interrogés ont déclaré que les collectivités songeaient depuis peu à trouver des emplois à l'extérieur du secteur public (au niveau de la bande) qui est un secteur en perte de vitesse, mais souvent le seul employeur dans une collectivité.

Programme de camps d'été scientifiques et technologiques

Le tableau 10 souligne les résultats présentés à l'Administration centrale par la région du Québec du MAINC.

Tableau 10

Région du Québec **Résultats du Programme de camps d'été scientifiques et technologiques**		
	Total pour le Québec	**Collectivités du CEPN**
Nombre de bandes participantes	46	21
Nombre total de jeunes participants	197	144
- garçons	98	73
- filles	99	71
Niveaux scolaires 7	28	27
8	59	48
9	18	9
10	42	23
11	22	16
12	28	21
Nombre de participants selon les groupes d'âge		
12 et 13 ans	72	70
14 et 15 ans	48	33
15 et 16 ans	41	20
16 à 20 ans	36	21

Région du Québec Résultats du Programme de camps d'été scientifiques et technologiques		
	Total pour le Québec	**Collectivités du CEPN**
Information financière - Dépense totale - Part fédérale (MAINC) - Autres sources - Gestion du programme	 116 028,33 $ 87 986 $ 28 042,33 $ 10 878,93 $	 43 941 $ 41 829 $ 2 112 $ 4 394,10 $
Durée des camps 1 semaine 2 semaines 4 semaines et +	 161 30 6	Pas d'information
Source: MAINC - région du Québec		

Dans son Rapport global le CEPN a indiqué que quinze collectivités avaient pris part aux camps d'été. Au total, cent quarante-quatre étudiants y ont participé, et il y avait autant de garçons que de filles. L'âge des étudiants se situait entre sept et vingt ans. La plupart étaient des niveaux primaire et secondaire. Les collectivités ont tenu 80 % des camps d'été dans les universités et organisé le reste des activités un peu partout dans la collectivité, par exemple, au musée local.

Voici les universités impliquées :

- Université Concordia à Montréal
- Université d'Ottawa
- Université du Québec à Chicoutimi

D'autres camps ont été organisés par :

- Siginmin Gesgapegiac
- Camp d'informatique de Kanesatake
- Camp spatial Canada, Laval
- Kassinu Mamu Mashteuiatsh

Le rapport mentionne que les étudiants ont apprécié l'occasion qui leur a été offerte de participer aux camps et d'acquérir une meilleure connaissance du monde scientifique et des débouchés qui existent. Il précise que les camps ont été un excellent investissement pour l'avenir. On y a traité de sujets comme l'archéologie, la météorologie, la géologie, l'astronomie, les sciences naturelles, l'environnement, les sciences de la biologie et la technologie de l'information.

Tableau 11

Commentaires des étudiants sur le Programme de camps d'été
« Ce projet a eu des effets positifs. Certains jeunes ont exprimé le souhait d'étudier l'ingénierie ».
« Tous les étudiants ont affirmé être intéressés à revenir au camp l'an prochain ».
« De telles occasions permettent à nos étudiants de fixer leurs choix en vue des études postsecondaires ».
« Le projet a eu comme répercussion positive de familiariser les étudiants avec les logiciels de l'Internet et du courrier électronique ».

Programme d'alternance études-travail

Le Rapport global du CEPN signale que douze projets sont en cours de réalisation dans treize collectivités. Quelque cent soixante-quatre étudiants du niveau secondaire ont participé au programme. Une collectivité n'a pu mettre en marche le projet parce que son conseil de bande était en voie de réorganisation. Le CEPN rapporte que trois collectivités comptent des projets qui sont sur pied depuis quelques années. Ces collectivités sont Mashteuiatsh (Lac-Saint-Jean), Opitciwan (Abitibi) et Kitigan Zibi (Maniwaki).

Le Rapport préliminaire sur l'Alternance études-travail fait état d'un budget de 176 054 $ qui a été accordé pour le Programme d'alternance études-travail. Le Rapport global indique que la demande de fonds pour les projets a excédé de 50 % le montant prévu à cette fin. C'est ainsi qu'un bon nombre de collectivités ont contribué au programme à même leurs propres fonds.

Dans le tableau 12, on trouve une liste des collectivités du CEPN et des montants qu'elles ont obtenus. Le tableau 13 énumère les objectifs de chaque école participante au Programme d'alternance études-travail.

Tableau 12

Programme d'alternance études-travail Taux de participation et montant du financement						
	Collectivité	**Nombre d'étudiants**	**Niveau scolaire**	**Pourcentage d'étudiants %**	**Contribution totale $**	**Montant demandé**
1	Barriere Lake	0	-	2,63	4 625	Réorganisation du conseil de bande
2	Gespgapegiac	7	Secondaires 3 à 5	1,31	2 312	2 875
3	Kahnawake	25	1re à 5e années	18,65	32 837	8 668
4	Kanesatake	6	7e année	1,23	2 158	2 158
5	Kitigan Zibi	15	Secondaire 4	6,57	11 562	11 562
6	Listuguj	15	7e à 13e années	0,88	1 542	50 000
7	Timiskaming	0	-	1,31	2 312	0
8	Winneway	4	11e année	3,94	6 937	7 000
9	Lac-Simon	19	Secondaires 1 à 3	8,41	14 800	14 800
10	Manawan	8	Secondaires 1 à 3	11,38	20 041	20 041
11	Mashteuiatsh	32	Secondaires 1 à 5	16,81	29 599	58 216
12	Opitciwan	30	Secondaires 1 à 5	18,74	32 991	167 010
13	Wemotaci	8	Secondaires 3 à 5	8,14	14 337	16 475
	Total	**169**		**100**	**176 053**	**358 805**

Source: Rapport préliminaire - Alternance études-travail, mars 1997.

Note: Les montants des contributions non réclamés ont été redistribués aux collectivités qui ont présenté une proposition en vue de projets.

Tableau 13

Objectifs du programme des écoles	
Collectivité et école	**Objectifs du programme**
Gesgapegiac - Centre d'apprentissage	• offrir un autre choix aux étudiants qui ne fréquenteront pas le collège ou l'université • leur permettre de se conformer aux conditions préalables pour l'obtention d'un emploi au sein de la population active locale
Kahnawake - Survival School	• recherche effectuée par un coordonnateur afin de préparer et de choisir un programme scolaire pour l'année suivante
Kanesatake - Kanesatake Jr. High	• faire comprendre l'utilité de l'école • sensibiliser les étudiants à diverses carrières • accroître les compétences et la confiance en soi afin de faciliter la transition de l'école au monde du travail • améliorer la perception du milieu de travail
Kitigan Zibi - Kitigan Zibi School	• permettre aux étudiants de secondaire 4 choisis d'acquérir de l'expérience dans un secteur d'intérêt relié au travail • acquérir une meilleure compréhension des exigences dans des secteurs professionnels choisis • établir le lien entre la théorie et la pratique
Listuguj Alternative School	• offrir aux étudiants des occasions d'allier à l'acquisition de connaissances en milieu scolaire une expérience dans un lieu de travail • faciliter la transition de l'école au monde du travail
Winneway - Amo Ososwan School	• décrire le processus de la germination des graines • travailler de façon coopérative dans le contexte d'un petit groupe
Lac Simon - École Amik Wiche	• préparer les étudiants aux conditions de l'alternance études-travail • susciter la confiance en soi chez les étudiants • mettre en valeur les succès scolaires • mieux faire connaître l'enseignement des langues • accroître les compétences et la formation • contribuer à la vie de la collectivité grâce à l'expérience de travail nouvellement acquise par les étudiants
Manawan - École Otapi	• fournir l'occasion d'acquérir une expérience de travail • accroître l'estime de soi et le sens des responsabilités chez les étudiants
Mashteuiatsh - École Kassinu Mamu ISPJ 3	• préparer les étudiants à occuper éventuellement un emploi en les soumettant, à l'école, à des conditions comparables à celles du milieu de travail • le programme s'appuie sur un partenariat entre une entreprise scolaire, des enseignants et un projet de développement économique de la collectivité • produire des travailleurs autonomes et responsables • assurer l'intégration de la culture autochtone dans la pratique du travail
Opitiewan - École Mikisiw	• mettre en valeur les méthodes traditionnelles par l'apprentissage et la pratique du travail • améliorer les compétences dans le secteur de la construction en vue de travaux de rénovation et de développement dans la collectivité
Wemotaci - École Waratinak	• permettre aux étudiants de découvrir des intérêts et des préférences dans les choix de carrière • inculquer un sens des valeurs chez les étudiants en leur confiant de nouvelles responsabilités • intégrer les étudiants dans la collectivité

À tous les niveaux, les représentants interrogés ont fait remarquer qu'il est trop tôt pour évaluer les répercussions du Programme d'alternance études-travail. Nombre d'entre eux sont persuadés qu'il faudra au moins deux ans avant de pouvoir en mesurer les effets.

Résultats globaux

À tous les échelons, les représentants interrogés ont convenu que les programmes avaient eu des effets positifs et que les deux premiers (placement carrière-été et camps scientifiques) avaient atteint leurs objectifs. L'un d'eux a déclaré que les programmes étaient « *très populaires et bien perçus* ». Cependant, les représentants interrogés croient qu'il est trop tôt pour tirer des conclusions au sujet du Programme d'alternance études-travail, même s'ils sont persuadés qu'il aura aussi des répercussions positives.

Quoique les programmes de placement carrière-été et d'alternance études-travail n'aient pas un lien direct avec la carrière, ils permettent d'acquérir une expérience de travail et des connaissances élémentaires qui aideront les jeunes une fois sur le marché du travail. Quelques-uns des emplois dans le cadre du Programme d'alternance études-travail sont véritablement axés sur la carrière, par exemple dans les domaines de l'administration des bandes et de la santé. Les représentants interrogés ont la conviction que les camps scientifiques incitent les jeunes à se diriger vers l'étude des sciences.

Leçons apprises et suggestions en vue d'améliorations

Leçons apprises

Jusqu'ici, nous avons pu tirer plusieurs leçons de la mise en œuvre de la stratégie.

- Tous les représentants interrogés ont parlé du calendrier d'exécution de la stratégie. À cause du calendrier prévu, il a été difficile de s'assurer que les collectivités avaient emboîté le pas et qu'elles avaient attribué les fonds et entrepris les programmes. Au Québec, il existait une infrastructure pour l'exécution des programmes par l'entremise des cinq organismes de mise en œuvre; la réalisation des programmes s'y est donc déroulée rapidement et en souplesse.

- Selon le personnel régional, la décision du MAINC de renouveler la stratégie était avisée. Sans cette mesure, le MAINC risquait de perdre la confiance des Premières Nations. Le personnel régional est d'avis que le Ministère ne pouvait demander aux Premières Nations de s'engager à planifier des programmes, sans que lui-même ne s'engage à renouveler la stratégie.

- Il est arrivé que des employeurs ne sachent pas à quoi s'attendre des programmes, et le CEPN a précisé que quelques-uns hésitaient à embaucher des étudiants. Le CEPN est d'avis qu'il est nécessaire que les collectivités communiquent davantage avec les employeurs au niveau local.

- Il faudra que les étudiants autochtones recherchent davantage d'occasions d'emploi auprès d'entreprises autochtones et non autochtones, autant dans les réserves qu'à l'extérieur de celles-ci, étant donné que le secteur public des Premières Nations connaît un déclin, tout comme c'est le cas pour son équivalent au gouvernement fédéral. Le développement économique, les affaires et l'agriculture sont les secteurs où il faut axer les efforts, a-t-on précisé.

- Les besoins des collectivités du Nord et de celles qui sont éloignées diffèrent de ceux des secteurs plus urbains. Les besoins de l'Inuit ne sont pas les mêmes que ceux de la personne vivant au Village-Huron, près de la ville de Québec. Il est difficile pour les collectivités éloignées de mettre sur pied un Programme d'alternance études-travail et de fournir à leurs étudiants des occasions d'emploi.

- Les camps scientifiques ont connu beaucoup de succès, particulièrement en ce qui concerne les partenariats avec les universités. Toutefois, pour les nombreux étudiants qui ne parlent que le français, il est difficile d'aborder et d'assimiler les sujets traités dans les camps, surtout lorsqu'il s'agit de disciplines comme la technologie et l'informatique, où l'anglais prédomine. Les Premières Nations de langue française pourraient songer à ajouter des cours d'immersion aux camps afin qu'un plus grand nombre d'étudiants puissent y participer.

- La plupart des représentants interrogés ont convenu que les lignes directrices du programme sont souples et qu'elles doivent le demeurer afin que les collectivités puissent les adapter à leurs besoins particuliers. Ils croient cependant que les lignes directrices empêchent les étudiants qui quittent l'école ou demeurent dans une collectivité où il n'y a pas d'école d'acquérir une expérience de travail. Ils sont convaincus que bon nombre d'entre eux pourraient retourner à l'école si un programme existait à leur intention.

- Les responsables interrogés sont d'avis qu'il est trop tôt pour évaluer les résultats du Programme d'alternance études-travail. Ils n'ont rien suggéré quant au genre d'indicateur de mesure qu'il faudrait utiliser pour évaluer les répercussions à long terme du programme. Selon eux, cette tâche relève des collectivités et de leurs organismes.

- Pour la plupart des représentants interrogés, la présentation des rapports sur les programmes doit tenir compte du coût actuel de l'établissement des programmes et des ressources nécessaires à une collecte de données plus poussée. Selon eux, les rapports actuellement fournis suffisent, compte tenu du budget du programme et du fait qu'il ne s'agit pas de programmes permanents à long terme. Les représentants ont indiqué que la mesure des résultats à long terme sera fonction de l'incorporation des programmes dans le financement de base du Ministère. Si les programmes ne présentent pas une certaine stabilité, il ne sert à rien d'élaborer des indicateurs de rendement ou de faire faire l'évaluation au niveau de la collectivité.

- À l'échelon des collectivités, les représentants interrogés ont exprimé un sentiment de propriété à l'égard des programmes, étant donné que ce sont leurs propres organismes qui les ont administrés. Ils ont indiqué être d'accord pour transmettre volontairement l'information à leurs organismes, sans toutefois comprendre en quoi le MAINC avait un rôle à jouer dans leurs évaluations et rapports.

- Les représentants interrogés ont exprimé l'avis que la communication de la stratégie aux Premières Nations a été adéquate. Selon la région du Québec, la façon la plus efficace pour l'Administration centrale de communiquer avec les Premières Nations est le recours aux canaux régionaux. La région a établi une relation avec l'organisme des Premières Nations, et elle ne veut pas que des intervenants de l'extérieur viennent entraver cette communication.

- Les représentants des collectivités affirment que le soutien politique de la collectivité est essentiel pour que les programmes de la stratégie connaissent du succès. On a pu constater ce type de soutien dans la collectivité de Mashteuiatsh. Le conseil de bande joue aussi un rôle de premier plan dans l'élaboration de la stratégie en établissant des priorités pour le Programme d'alternance études-travail, en rendant des fonds de DRHC disponibles et en fournissant de l'emploi à certains étudiants.

- La formule suivant laquelle des organismes de mise en œuvre des Premières Nations se chargent de gérer la stratégie pour les collectivités membres fonctionne bien. Les organismes peuvent facilement assurer le leadership auprès des collectivités membres

puisqu'ils remplissent déjà pour elles un mandat en éducation. Le réseau existant facilite le partage d'information entre les collectivités de même que les demandes de données appelées à figurer dans les rapports. Autre raison pour laquelle la formule connaît du succès : la région fournit aux organismes des fonds distincts pour administrer la stratégie. La région se concentre sur le développement de relations avec les cinq organismes de même que sur les questions stratégiques communes au lieu d'affecter ses ressources limitées à l'examen des propositions et au versement du financement.

Améliorations proposées

Les représentants interrogés ont suggéré quelques améliorations.

- Selon les représentants régionaux, la stratégie renouvelée devrait prévoir un montant destiné aux organismes des Premières Nations pour l'administration du programme. Un pourcentage de l'argent pourrait servir à combler leurs besoins. Cela éliminerait la nécessité d'un financement distinct de chacun des cinq organismes des Premières Nations.

- L'information devrait être davantage partagée avec d'autres collectivités. Il devrait y avoir un forum à l'occasion duquel les collectivités échangeraient de l'information sur les meilleures méthodes et autres expériences.

- Il serait utile que les camps scientifiques prolongent la durée de leurs activités, qui s'échelonneraient sur toute l'année. En outre, il faudrait offrir un volet immersion afin qu'un plus grand nombre d'étudiants aient accès à ces camps.

- Certains parmi les représentants interrogés croient que le MAINC devrait songer à élargir la stratégie de manière à y inclure l'éducation des adultes dans le cadre d'un Programme d'alternance travail-études et un élément d'apprentissage au travail pour les jeunes qui ne fréquentent pas l'école ou qui vivent dans une collectivité où ce type de programme n'existe pas.

Le Ministère a depuis donné suite à la plupart des suggestions en renouvelant la stratégie.

Conclusions

La région du Québec a recours à un plan efficace de mise en œuvre et d'exécution des programmes de la stratégie du MAINC pour les étudiants. La région a élaboré les programmes rapidement et efficacement parce qu'il existait déjà cinq organismes des Premières Nations prêts à entrer en action. Ces organismes ont été constitués par les collectivités, qui soutiennent entièrement leurs efforts et initiatives. Il se peut bien que des collectivités comme Mashteuiatsh aient un sentiment de propriété plus prononcé envers les programmes de la stratégie étant donné que ce sont leurs propres organismes autorisés qui voient à leur bonne marche. Il est peut-être aussi plus facile au Québec d'obtenir l'information à inclure dans les rapports vu que des organismes tels que le CEPN sont mieux en mesure de faire comprendre aux collectivités l'importance de cette information. Le CEPN a aussi retenu certaines sommes jusqu'à la présentation des rapports.

La collectivité de Mashteuiatsh a choisi d'orienter ses efforts ainsi que le Programme d'alternance études-travail vers les étudiants ayant des besoins particuliers plutôt que vers ceux qui peuvent réussir sur le plan professionnel grâce à des études et à une formation postsecondaires. Compte tenu des désavantages auxquels font face les collectivités des réserves partout au pays, il se pourrait bien que d'autres collectivités des Premières Nations choisissent cette orientation.

Le CEPN et la collectivité de Mashteuiatsh ont entrepris avec succès le processus de mise en œuvre des trois programmes pour les jeunes. Après un an d'application, les responsables avaient bon nombre de suggestions d'améliorations à faire. Des deux côtés, on s'est dit heureux que le MAINC ait renouvelé la stratégie et que le travail puisse se poursuivre.

Liste des documents du CEPN

Principaux mandats et activités, Conseil en éducation des Premières Nations, 1996-1997.

Rapport global (résumé des résultats des trois programmes de la Stratégie Jeunesse), novembre 1996. Ce rapport renferme un résumé des résultats de chaque programme, ainsi qu'un bref rapport d'une page émanant de trois collectivités.

Rapport préliminaire - Alternance études-travail, mars 1997. Ce rapport sommaire présente certains des résultats des trois programmes, y compris le nombre d'étudiants, les objectifs de chaque école participante et le total des contributions reçues par chaque collectivité.

Rapport sur le placement carrière-été, 1996. Résumé des catégories d'emplois obtenus par les étudiants, leur niveau scolaire et le nombre de semaines de travail.

Information en annexe sur les camps d'été, automne 1996. Ce tableau indique le nombre de participants aux camps, leur niveau scolaire, le nombre de jours passés aux camps et l'établissement hôte.

Camps d'été scientifiques et technologiques, Cahier d'information à l'intention des collectivités, 24 avril 1996. On y explique le programme, les conditions d'admissibilité, la façon de présenter une demande de participation et les rapports exigés. On y trouve aussi un modèle de formulaire d'accord de contribution entre la collectivité et le CEPN.

Initiative emploi jeunesse, Cahier d'information destiné aux collectivités, 29 avril 1996. On y explique le programme, les conditions d'admissibilité, la façon de présenter une demande de participation et les rapports exigés. On y trouve aussi un modèle de formulaire d'accord de contribution entre la collectivité et le CEPN.

Programme d'alternance études-travail, Cahier d'information destiné aux collectivités, 2 juillet 1996. On y explique le programme, les conditions d'admissibilité, la façon de présenter une demande de participation et les rapports exigés. On y trouve aussi un modèle de formulaire d'accord de contribution entre la collectivité et le CEPN.

Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne
Services ministériels
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien

Évaluation de la Stratégie Jeunesse du MAINC

Examen régional du Manitoba

Annexe 3
96/26

Table des matières

Page

Introduction **1**
- Objet de l'annexe 1
- Méthodologie 1
- Structure du rapport 2

Aperçu de la région du Manitoba du MAINC **3**
- Rôle de la région dans la stratégie 3
- Financement de la région 3
- Développement de la stratégie 5
- Lignes directrices des programmes 5
- Communications 6
- Rapports 6
- Autres parties actives dans les programmes jeunesse 7

Première Nation de Peguis **8**
- Renseignements sur la collectivité 8
- Aperçu des programmes jeunesse du MAINC 8
- Programme placement carrière-été pour les étudiants 9
- Programme de camps d'été scientifiques et technologiques 10
- Programme d'alternance études-travail 11
- Partenaires de la réserve et de l'extérieur 13
- Lignes directrices de programme 14
- Incidences 14

Résultats régionaux à court terme **16**
- Programme placement carrière-été pour les étudiants 16
- Programme de camps d'été scientifiques et technologiques 18
- Programme d'alternance études-travail 20
- Mesure du rendement et objectifs des programmes 22

Améliorations suggérées **23**

Leçons apprises et meilleures pratiques **25**

Conclusions **27**

Discussion de groupe avec des étudiants de Peguis **29**

Introduction

Il y a un an, le MAINC a annoncé sa Stratégie Jeunesse. Aux termes des conditions dont on a assorti le financement initial, le Ministère doit procéder à une évaluation provisoire des trois programmes qui la composent, soit le Programme placement carrière-été pour les étudiants, le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques et le Programme d'alternance études-travail. Les deux premiers ont été mis en application l'été dernier, tandis que de nombreuses écoles en sont toujours à mettre en place leur Programme d'alternance études-travail. L'évaluation, qui comprend une composante d'étude de cas, présente par conséquent les incidences à court terme et les leçons apprises jusqu'à présent.

Objet de l'annexe

L'examen régional permet de comprendre comment le Ministère applique les programmes de la Stratégie Jeunesse aux plans régional et local. La présente annexe vise à fournir des détails sur le processus d'exécution, les incidences à court terme, les leçons apprises et les meilleures pratiques. L'annexe énumère aussi les améliorations suggérées par les participants.

Prairie Research Associates (PRA) a mené l'étude de cas et l'examen régional conjointement avec le consultant autochtone Larry Morrissette.

Méthodologie

PRA a procédé à des entrevues en personne et à un examen des dossiers au bureau régional du MAINC à Winnipeg au printemps 1997. Nous avons interviewé les 5 employés suivants : le directeur général régional associé, le directeur de la Politique opérationnelle (Affaires intergouvernementales), deux gestionnaires de la Direction des services de financement, et le coordonnateur jeunesse du MAINC.

Nous avons examiné les dossiers suivants :

- les propositions présentées pour les trois programmes de la stratégie;
- les rapports régionaux;
- les demandes présentées par des Premières Nations dans le cadre des programmes;
- les rapports présentés par des Premières Nations sur les trois programmes de la stratégie.

Nous avons également procédé à une étude de cas de la Première Nation de Peguis en mai 1997. La Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne (DGÉVI), au départ, a communiqué avec la commission scolaire par lettre et par téléphone pour demander sa participation à l'étude. PRA a alors contacté l'administrateur de la commission, qui nous a

renvoyé au coordonnateur du Programme placement carrière-été pour les étudiants à la Société de développement de Peguis. Au cours de notre visite, nous avons interviewé les cinq employés suivants :

- le coordonnateur de l'alternance études-travail à l'école secondaire;
- deux coordonnateurs des camps d'été scientifiques et technologiques;
- un enseignant qui planifie présentement un camp d'informatique pour cet été;
- le coordonnateur du service de placement étudiant.

Nous avons aussi organisé une discussion de groupe avec six élèves de douzième année qui participent au Programme d'alternance études-travail de l'École centrale de Peguis. Nous avons de plus procédé à des entrevues téléphoniques avec des représentants de deux autres collectivités autochtones du Manitoba.

Structure du rapport

La partie 2 du présent rapport donne un aperçu de la région du Manitoba du MAINC et de la mise en œuvre de la Stratégie Jeunesse. La partie 3 porte un regard en profondeur sur la Première Nation de Peguis. La partie 4 présente certaines des incidences à court terme dans la région, et la partie 5 énumère des améliorations suggérées. La partie 6 propose quelques leçons et meilleures pratiques tirées de l'expérience. La partie 7 présente nos conclusions.

Aperçu de la région du Manitoba du MAINC

Rôle de la région dans la Stratégie

Auparavant, la région du Manitoba finançait son propre programme d'emplois d'été pour étudiants axés sur la carrière, mais elle l'a remplacé par le programme de la Stratégie Jeunesse lorsqu'il a été lancé l'an dernier. Le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques et le Programme d'alternance études-travail sont nouveaux dans la région.

Les Affaires intergouvernementales supervisent l'administration de la stratégie, examinent les projets, décident de la façon de répartir les fonds, et reçoivent et examinent les rapports d'évaluation des programmes individuels. Dans les faits, il incombe aux Services du financement d'attribuer le financement aux Premières Nations et d'examiner leurs états financiers à la fin de l'année.

Financement de la région

La région a reçu au total 1 659 782 $ pour la Stratégie Jeunesse, répartis de la façon suivante :

- 803 292 $ pour le Programme placement carrière-été pour les étudiants;
- 110 858 $ pour le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques;
- 745 632 $ pour le Programme d'alternance études-travail.

La région du Manitoba a redistribué les 803 292 $ du Programme placement carrière-été pour les étudiants selon sa propre formule de financement. La région a conçu sa formule pour veiller à ce que les petites Premières Nations reçoivent le même montant de base que les plus grosses. Cela a permis à chaque collectivité d'embaucher au moins un élève des niveaux secondaire et postsecondaire. La formule possède deux composantes :

- 341 112 $ sont affectés au titre du montant de base;
- 462 180 $ sont distribués au prorata du nombre d'étudiants.

Le tableau 1 montre comment la formule est ventilée.

Tableau 1

Calculs des salaires des emplois d'été pour étudiants Allocation par étudiant				
Montant de base par Première Nation			**Selon le nombre d'étudiants**	
	Secondaire	**Post-secondaire**	Nombre de Premières Nations	61
Nombre de semaines	8	16	Minimum requis (5 592 $ x 61)	341 112 $
Heures/semaine	37,5	37,5	Total alloué	821 280 $
Salaire horaire	5,40 $	5,40 $	Solde à redistribuer	480 168 $
Salaire total	1 620 $	3 240 $	Nbre d'étudiants de + 15 ans sur la liste nominative	3 702
Part employeur (RPC/A.-e.) 6,93 %	112 $	225 $	Nbre d'étudiants au registre de 1994	3 815
Paye de vacances	4 %	4 %	Nbre total d'étudiants	7 517
Frais généraux	100 $	100 $	Somme allouée par étudiant	63,88 $
Allocation totale	1 897 $	3 695 $		
Somme requise par Première Nation	5 592 $			

Chaque Première Nation reçoit le montant de base de 5 592 $ ainsi que 63,88 $ par étudiant. Par exemple, une Première Nation comptant 47 étudiants reçoit au total 8 594 $, soit 5 592 $ comme montant de base et 3 002 $ en fonction du nombre d'étudiants (63,88 $ X 47).

Les personnes interrogées signalent que les Services du financement retiennent 10 % du financement jusqu'à ce que les rapports d'évaluation des trois composantes de la stratégie aient été présentés.

La région a attribué des fonds pour le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques et le Programme d'alternance études-travail selon les lignes directrices de l'Administration centrale et selon le principe du premier arrivé, premier servi.

Développement de la stratégie

Les paragraphes suivants décrivent comment la stratégie a été développée au Manitoba.

Au printemps 1996, lorsque la stratégie a été lancée, la région a fait parvenir une lettre et les lignes directrices de la politique à tous les chefs et les conseils pour annoncer les programmes. Le personnel a dû faire vite car l'année scolaire tirait à sa fin.

Dans la lettre, on demandait aux chefs de dire de quelle façon ils voulaient traiter ce processus. La stratégie était aussi à l'ordre du jour de l'Assemblée des chefs du Manitoba. En outre, la région a tenu deux rencontres avec les directeurs de l'éducation des Premières Nations afin de recueillir leurs suggestions.

Les répondants de la région ont indiqué qu'ils voulaient organiser une rencontre avec les chefs, mais les bandes et les conseils tribaux n'étaient pas intéressés à administrer la stratégie au nom de la région. Le personnel de la région estime que les Premières Nations n'étaient pas à l'aise à l'idée d'attribuer des fonds à leurs collectivités et d'évaluer leurs projets. Par conséquent, le MAINC a pris en main l'administration de la stratégie.

Le MAINC du Manitoba a décidé que pour le Programme placement carrière-été pour les étudiants, toutes les Premières Nations seraient admissibles à un placement de seize semaines pour un étudiant de niveau postsecondaire et un placement de huit semaines pour un élève du secondaire. Le reste des fonds a été distribué au prorata du nombre d'étudiants.

Tel qu'indiqué précédemment, pour les programmes de Camps d'été scientifiques et technologiques et d'Alternance études-travail, la région a accepté les projets et attribué les fonds selon la règle du premier arrivé, premier servi. Le MAINC du Manitoba a financé cinq Premières Nations participant aux Camps scientifiques et onze écoles autochtones dans le cadre du Programme d'alternance études-travail.

Lignes directrices des programmes

Les lignes directrices étaient adaptées aux besoins régionaux. Par exemple, les lignes directrices du MAINC précisent que les placements doivent durer au moins 6 semaines et au moins 30 heures par semaine, mais en réalité les bandes décident de la durée et du nombre de placements. Sur 826 placements, 173 étaient de moins de 6 semaines et 653, de 6 à 8 semaines. Les répondants ont indiqué que de nombreuses bandes ont choisi des durées plus courtes pour que plus d'étudiants aient un emploi d'été.

Les lignes directrices sur les camps d'été scientifiques ont aussi été modifiées. La région a indiqué que de nombreuses bandes ont organisé leur propre camp scientifique parce que le délai entre l'annonce de la stratégie et l'été était trop court pour que les Premières Nations organisent des

camps. D'autre collectivités ont tenu leurs camps au cours des week-ends de l'automne. La région a obtenu l'approbation de ce changement de l'Administration centrale. Depuis, toutefois, les lignes directrices ont été modifiées afin de permettre la tenue de camps toute l'année.

Communications

À l'heure actuelle, le Ministère poste deux exemplaires de la documentation au chef et au conseil, et au directeur de l'éducation de chaque bande. Les répondants du MAINC croient que la plupart des Premières Nations n'ont pas accès à Internet et que la région ne l'utilise pas pour communiquer avec eux. Un répondant a émis l'hypothèse que cela pourrait changer une fois que le programme de Réseau scolaire canadien d'Industrie Canada aura facilité l'accès à Internet pour les Premières Nations.

Rapports

La présentation de rapports sur la stratégie se fait dans le cadre des ententes de financement avec les Premières Nations et au moyen des formulaires d'évaluation des programmes de la stratégie. Au printemps de 1997, lorsque nous avons visité la région pour procéder à l'examen des dossiers, on avait reçu de l'information sur le Programme placement carrière-été pour les étudiants et le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques. La région possédait des données sur le nombre de participants, leur âge et les niveaux scolaires visés par les deux programmes. La région avait reçu plusieurs rapports d'étape sur le Programme d'alternance études-travail, mais certaines collectivités devaient encore les présenter. Les rapports sur l'alternance études-travail variaient considérablement, allant d'études exhaustives à des descriptions d'une page suivant la présentation des autres programmes de la stratégie.

Le personnel de la région estime que les rapports sont convenables pour ce qui est de la reddition des comptes envers la source du financement, mais qu'ils ont besoin d'amélioration aux fins des politiques et des programmes. Les répondants disent que les rapports devraient traiter des résultats du programme.

Autres parties engagées dans la mise en œuvre des programmes jeunesse

Les répondants de la région connaissaient peu d'autres parties actives dans les programmes pour les jeunes au Manitoba et ne pouvaient identifier les organismes de Premières Nations ayant aidé les collectivités à mettre la stratégie en application à l'échelon régional.

Les répondants de la région ont cité Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et Industrie Canada (IC) parmi les autres ministères fédéraux travaillant avec les jeunes des Premières Nations. Les répondants ont parlé du programme de placement d'été de DRHC et des programmes de Service jeunesse Canada, ainsi que du programme du Réseau scolaire canadien d'Industrie Canada. Les répondants de la région ne connaissaient pas de programme ou d'initiative de la province pour les jeunes Autochtones[1].

[1]Même si le personnel de la région ne connaissait pas de programme provincial pour aider les jeunes Autochtones, nous avons découvert que le gouvernement du Manitoba possède un programme destiné aux jeunes Autochtones intitulé « Partners for Career ».

Renseignements sur la collectivité

La réserve de la Première Nation de Peguis se trouve à deux heures au nord de Winnipeg, dans la région des lacs du Manitoba. La Première Nation de Peguis est relativement importante, comptant une population de près de 6 000 habitants, dont la moitié vit dans la réserve[2]. Parmi les autres Premières Nations de ce secteur, citons celles de Fisher River et de Jackhead. Les villes les plus proches sont Hodgson et Fisher Branch. La localité métisse de Dallas, entre Peguis et Fisher River, fait aussi des affaires et entretient des liens avec celle de Peguis.

La collectivité compte de nombreuses entreprises. Plusieurs d'entre elles se trouvent dans le centre commercial construit récemment avec le bureau de la bande. Peguis possède aussi une société de développement et des revenus à investir dans le développement de la collectivité. La Première Nation est en train de construire une nouvelle école élémentaire. L'école actuelle accueille 700 élèves, 500 à l'élémentaire (maternelle à huitième année) et 200 au secondaire (neuvième à douzième année).

Les répondants disent que le chef et le conseil reconnaissent qu'il est important d'aider les jeunes à réussir. Dans les dernières années, de nombreux étudiants sont allés à Winnipeg pour faire des études postsecondaires et pour trouver du travail, mais ils ont éprouvé des difficultés parce qu'ils n'étaient pas bien préparés. On signale que Peguis veut renforcer le tissu de la collectivité de la réserve pour que les étudiants puissent devenir les leaders de demain. Un autre objectif est d'aider les étudiants à faire la transition de la réserve à la ville, où nombre de jeunes gens suivent leur formation pour devenir des professionnels. Les répondants disent que le fait d'avoir plus de professionnels issus de leur collectivité est un élément essentiel de l'autonomie gouvernementale. Les personnes interrogées se sont dites fières de leur collectivité, car de plus en plus de gens reviennent dans la réserve pour y rester.

Aperçu des programmes jeunesse du MAINC

La Première Nation de Peguis a participé aux trois programmes de la Stratégie Jeunesse du MAINC. Selon les données de la région, Peguis a reçu au total 201 902 $, répartis ainsi :

- 65 214 $ pour le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques;
- 31 188 $ pour le Programme placement carrière-été pour les étudiants;
- 105 500 $ pour le Programme d'alternance études-travail.

[2] Registre des Indiens - 1995.

La commission scolaire participe au Programme de camps d'été et au Programme d'alternance études-travail. La Société de développement de Peguis administre le Programme placement carrière-été pour les étudiants.

Programme placement carrière-été pour les étudiants

La Première Nation de Peguis possède un programme d'emplois d'été pour étudiants depuis près de dix ans. Le Conseil d'administration local est responsable de la formation, et la Société de développement de Peguis supervise le programme. La Société, qui assure la gestion financière du programme, a embauché un coordonnateur pour le diriger. Il s'agit d'un programme interactif regroupant des membres de la Société de développement et de la commission scolaire qui administre le Programme d'alternance études-travail.

Peguis administre le plus important programme de placement d'été au Manitoba, avec 142 participants l'été dernier. Les données de la région montrent qu'en plus de la somme de 31 188 $ allouée par le MAINC, la Première Nation de Peguis a dépensé une somme additionnelle de 205 860 $, dont 80 % viennent des revenus de la bande.

En moyenne, les étudiants travaillent de 6 à 8 semaines au cours des mois de juillet et août. De plus, deux étudiants coordonnateurs de niveau postsecondaire travaillent pendant 16 semaines pour aider à organiser le travail des étudiants plus jeunes. Ces coordonnateurs distribuaient des formules de demande et recrutaient des étudiants dans le hall de l'école lors de notre visite.

Une vaste gamme d'emplois étaient offerts aux étudiants de Peguis, dans la réserve comme hors de celle-ci. Le tableau 2 donne une liste détaillée de ces emplois[3].

Tableau 2

Types d'emplois offerts aux étudiants de Peguis participant au Programme carrière-été pour les étudiants		
manœuvre	aide-ménager	coordonnateur du placement étudiant
réceptionniste	aide-cuisinier	coordonnateur adjoint du placement étudiant
préposé à l'entretien	commis aux finances	aide-technicien médical
employé de garderie	commis aux services sociaux	aide-plombier
aide-infirmier	analyste des activités	employé de l'ACCPAC
commis au classement	gardien du centre commercial	
recherchiste	aide-ambulancier	

[3] Proposition de la Première Nation de Peguis pour le Programme placement carrière-été pour les étudiants, printemps 1996.

Bon nombre des employeurs participent au programme depuis plusieurs années. Le chef et le conseil recrutent régulièrement de nouveaux employeurs au moyen de lettres et de contacts.

Jumelage des étudiants et des emplois

Les étudiants remplissent une demande selon leurs intérêts et le coordonnateur tente de les jumeler aux emplois qui conviennent en organisant pour chaque étudiant une entrevue avec un employeur. Ces dernier reçoit en entrevue plusieurs étudiants et choisit le meilleur candidat. Cette année, les emplois seront affichés en indiquant les exigences et les compétences de manière à ce que les étudiants puissent décider où poser leur candidature.

Il s'agit de la première année d'alternance études-travail à l'école, qui lui a donné le nom de Cooperative Work Education Program (programme d'alternance travail-études). Le coordonnateur du Programme placement carrière-été pour les étudiants prévoit travailler en étroite coopération avec son collègue du Programme d'alternance afin de veiller à ce que les étudiants des deux programmes aient accès à des emplois d'été. C'est important, car les employeurs veulent que les étudiants formés dans le cadre du Programme d'alternance demeurent à leur emploi pendant l'été.

Programme de camps d'été scientifiques et technologiques

Le camp a débuté sa première année l'an dernier. On comptait 15 participants et 3 étudiants formés comme conseillers. Il visait les élèves de la sixième à la huitième année. Les enseignants responsables du Programme se montraient préoccupés du fait que les enfants autochtones ne soient pas intéressés par les sciences et souhaitaient changer la situation. Les coordonnateurs ont utilisé le milieu naturel et la culture autochtone pour attirer les étudiants.

Le camp d'une durée d'une semaine a eu lieu à Tommy's Point, au lac Winnipeg. Les étudiants campaient en forêt et participaient à diverses activités comme des tests de sol. Les thèmes abordés comprenaient les suivants :

- les plantes indigènes et médicinales;
- l'habitat, la croissance et les besoins de la faune;
- la chimie des diverses plantes dans la région;
- des études de l'eau et de l'air;
- l'histoire de la région et ses légendes;
- l'étude des étoiles et des galaxies.

Les répondants ont déclaré que le camp a eu des résultats positifs qui ont fait l'objet d'articles dans le journal de l'école et dans un dossier de communication que l'Administration centrale du MAINC a envoyé à d'autres collectivités dans l'ensemble du pays.

Les coordonnateurs ont suggéré les améliorations suivantes pour l'avenir :

- un camp plus avancé pour les étudiants plus vieux;
- une composante d'enseignement en artisanat pour enseigner les utilisations pratiques de certains éléments de l'environnement;
- déplacer le camp à la dernière semaine de juillet.

Les répondants ont indiqué qu'il est envisagé d'étendre le programme en ajoutant un camp d'informatique. Les installations existent déjà au laboratoire d'informatique de l'école.

Programme d'alternance études-travail

La Première Nation de Peguis a d'abord eu recours à l'alternance études-travail comme solution de rechange pour les étudiants ayant des besoins particuliers. L'ancien programme a été remplacé par l'actuel, ouvert à tous les étudiants du secondaire, lorsque le financement provenant de la stratégie du MAINC a été disponible. Le coordonnateur signale que le programme actuel a plus de succès que le précédent, car de nombreux étudiants aux besoins spéciaux avaient tendance à abandonner l'ancien programme.

Le Programme d'alternance études-travail de l'École centrale de Peguis a deux grands objectifs :

- aider les étudiants à fonctionner efficacement au travail et dans la société en général;

- aider les étudiants à acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour développer une attitude saine et positive envers eux-mêmes comme personnes et envers le milieu de travail et la société dans son ensemble.

Le programme se compose de 30 heures de travail en classe et 80 heures de travail pratique, et les étudiants obtiennent un crédit d'études. Le programme compte dix étudiants par session et jusqu'à quarante par année, ce qui représente une progression par rapport aux dix étudiants qui y étaient inscrits la première année.

Mise en place du programme

Peguis a consacré beaucoup de temps aux préparatifs de son programme, et les répondants indiquent que ce travail préalable est nécessaire à la réussite du programme. Le tableau 3 donne une liste des activités requises avant qu'un étudiant commence un placement au travail.

Tableau 3

Préparation du Programme d'alternance études-travail, Première Nation de Peguis
1) Présentation aux étudiants - information sur le projet et sensibilisation
2) Lettre à l'employeur - information sur le programme et demande de participation
3) Suivi téléphonique auprès de l'employeur - confirmation de participation
4) Lettre à l'employeur le remerciant de sa participation
5) Inscription de l'étudiant - demande à l'avance (1 session) - voir l'orienteur pour vérifier les équipements du cours/l'horaire - remplir le formulaire de demande - choisir le lieu de travail
6) Lettre à l'employeur - placement de l'étudiant
7) Lettre/appel téléphonique aux parents - approbation de la participation de l'étudiant
8) Rencontre coordonnateur-employeur - examiner le programme avec les renseignements sur l'étudiant - visiter le lieu de travail
9) Approbation des formulaires et signatures - formulaires pour l'administration, les parents et l'étudiant - formulaire de demande - inscription - trousse d'information sur le programme à l'employeur - registre de l'étudiant à remplir une fois la semaine
10) Composante de travail en classe - préparation au travail - entrevue d'orientation sur l'emploi - par l'employeur - entrevue simulée - l'étudiant est prêt

L'école a aussi développé un guide complet contenant les objectifs du programme et les critères d'admission. Le guide contient aussi de l'information sur les sujets suivants :

- structure et contenu du programme;
- rôles respectifs : enseignant coordonnateur, comité consultatif, employeur et étudiant;
- soutien et ressources communautaires;
- plan de cours.

Le programme bénéficie de la présence d'un comité consultatif composé d'un Aîné, d'un enseignant, d'un employeur et d'un membre de la commission scolaire. Le comité se réunit régulièrement pour discuter du programme et des problèmes auxquels font face les étudiants.

Recrutement d'employeurs

Le coordonnateur du Programme d'alternance études-travail indique qu'il consacre beaucoup de temps au recrutement d'employeurs et à la promotion du programme auprès de ceux-ci. Il dit que cela a permis la création d'une importante banque de placements éventuels. Le coordonnateur envoie des lettres et communique avec chaque employeur personnellement. Il visite aussi les locaux des employeurs et organise un repas pour les employeurs à la fin de chaque session pour montrer que l'école apprécie leur participation au programme.

Le coordonnateur indique que l'on met tout en œuvre pour bien jumeler les étudiants et les employeurs. Toutefois, si un employeur ne stimule pas les étudiants, on ne lui en enverra pas d'autres. Si un étudiant n'acquiert pas de compétences, le coordonnateur rencontrera l'employeur et des modifications seront apportées au placement. Le coordonnateur signale que ce n'est arrivé qu'une fois et que les employeurs collaborent très bien.

Partenaires de la réserve et de l'extérieur

De nombreux employeurs de la réserve et de l'extérieur participent au Programme placement carrière-été pour les étudiants et au Programme d'alternance études-travail.

Les partenaires de l'extérieur comprennent la Société de téléphone du Manitoba (STM) et Hydro-Manitoba. De plus, le bureau d'aide aux étudiants de Peguis, situé à Winnipeg, compte trois conseillers pour aider à l'acquisition de compétences et à la période de transition des étudiants qui déménagent en ville. De plus en plus d'étudiants déménagent aussi à Brandon et le coordonnateur de la Société de développement essaye d'y établir des contacts. À l'heure actuelle, des conseillers vont à Brandon toutes les deux semaines. À Winnipeg, les employeurs incluent la commission scolaire et l'Intertribal Child and Family Services Agency. Le Programme placement carrière-été pour les étudiants et le Programme d'Alternance études-travail veulent tous les deux élargir leur réseau d'employeurs dans les villes du Manitoba de manière à inclure toutes les entreprises qui font des affaires avec la Première Nation de Peguis.

Il est peu fait mention des autres ministères fédéraux comme partenaires dans les programmes jeunesse. Les partenariats avec Peguis sont surtout de nature locale et conclus avec le secteur privé. La figure 1 donne la liste des employeurs qui participent aux programmes.

PARTENAIRES EN ÉDUCATION
BANQUE D'EMPLOYEURS

Peguis Shop Easy
Centre pour personnes âgées de Peguis
Peguis Alcare Centre
Société de développement de Peguis
Bureau de la bande de Peguis
Comm. scolaire de Peguis
Peguis Auto Body
Usine de béton
Home Hardware
Peguis Band Shop
Child and Family Services
Clinique médicale
Gaming Commission
Clinique dentaire
École centrale de Peguis
Peguis Enterprise
Sport Zone
Sarah's Beauty Salon
Irene's Gift Shop
AKA Midway Services
Hodgson Forestry
Hôpital Percy E. Moore
Pine Cone Dairy Bar
Banque Royale
Société de télécommunications du Manitoba
Clinique vétérinaire de Fisher Branch

FIGURE 1

Lignes directrices des programmes

Au chapitre des lignes directrices des programmes, les répondants qui étaient engagés dans la mise en œuvre des trois programmes les ont trouvées souples et non astreignantes. Les répondants indiquent qu'il est important que la collectivité décide comment devraient fonctionner les programmes et que l'on adapte les lignes directrices pour répondre à leurs besoins.

Incidences

Programme placement carrière-été pour les étudiants et Programme d'alternance études-travail

Les coordonnateurs et les étudiants qui ont participé à la discussion de groupe étaient des plus positifs au sujet du programme. Les étudiants disent qu'ils ont appris des techniques précieuses, liées par exemple à la préparation de lettres d'accompagnement et de curriculum vitae, et à la participation à des entrevues. Les étudiants étaient traités comme des employés ordinaires, ce qui leur a donné une expérience de vie réelle. Les étudiants disent qu'ils recommanderaient le programme à leurs amis et ont relevé les incidences suivantes :

- expérience de travail valable;
- connaissance des besoins de la collectivité et des emplois futurs;
- nouvelles compétences;
- préparation aux emplois dans le monde extérieur (curriculum vitae, lettres, entrevues, etc.);
- confiance et meilleure estime de soi;
- meilleures attitudes à l'égard de l'école;
- appréciation de la collectivité (un endroit où retourner après avoir obtenu un diplôme).

L'appendice 1 résume la discussion de groupe avec les étudiants.

Les coordonnateurs du Programme placement carrière-été et du programme d'alternance études-travail ont aussi mentionné d'autres compétences que les étudiants ont acquises.

Dynamique de la vie - Les étudiants ont appris comment gagner de l'argent, comment établir un budget pour payer son loyer, obtenir un laissez-passer d'autobus, et s'organiser avec un horaire chargé.

Expérience de travail - Les jeunes ont acquis de l'expérience dans le domaine de l'informatique, des ventes, de l'administration, de la police, et de la médecine vétérinaire, entre autres.

Connaissances déontologiques - Certains étudiants ont fait l'apprentissage de questions touchant la confidentialité, comme la prestation de serments, le travail de police et les autorisations de sécurité.

Dans l'examen du Programme d'alternance études-travail terminé en mai 1997, on dit que « *le Programme d'alternance études-travail s'est avéré très bien appuyé et apprécié, et très bénéfique pour tous les participants* ». La figure 2 énumère les avantages cernés lors de l'examen à Peguis.

Camps scientifiques et technologiques

Les répondants indiquent que le camp a atteint ses objectifs. Les étudiants ont fait l'apprentissage des sciences et nombre d'entre eux ont été encouragés à continuer à étudier les sciences au secondaire. Les étudiants ont aussi pris connaissance de l'environnement et de la façon dont leurs ancêtres utilisaient la terre. L'intérêt pour les futurs camps s'est accru et on prévoit ajouter au camp une composante en informatique.

Avantages pour les participants au Programme d'alternance études-travail

Avantages pour les étudiants :

- améliore l'estime de soi;
- enrichit les compétences relatives au travail;
- motive à poursuivre ses études;
- élargit les horizons et les possibilités de carrière plus loin que la classe et la collectivité;
- améliore l'aptitude à la vie active et sensibilise aux réalités du monde du travail;
- assure une transition plus facile de l'école au travail et du milieu rural au milieu urbain.

Avantages pour les entreprises et les organismes dans la collectivité :

- sensibilise au système d'éducation;
- participation directe à l'élaboration d'un programme d'enseignement répondant aux besoins du marché du travail;
- forme les futurs professionnels;
- crée une main-d'oeuvre formée et compétente;
- crée des liens avec la collectivité;
- favorise un profil communautaire positif;
- développe une fierté dans l'entreprise;
- donne l'occasion d'évaluer et de recruter les futurs employés;
- permet de développer une éthique du travail chez l'étudiant.

Avantages pour le système d'enseignement :

- enrichit le programme scolaire;
- diminue le taux de décrochage;
- crée davantage de possibilités de formation;
- favorise des liens positifs entre l'école et la collectivité.

FIGURE 2

Programme placement carrière-été pour les étudiants

Le tableau 4 donne des détails sur le nombre de participants, les niveaux scolaires et les sommes d'argent dépensées à l'échelle régionale.

Tableau 4

Région du Manitoba Résultats du Programme placement carrière-été pour les étudiants		
		Total
Nombre de bandes participantes		61
Nombre total de jeunes participants - de sexe masculin - de sexe féminin		867 439 428
Niveau scolaire	< 9 9 10 11 12/13 études postsecondaires partielles diplôme d'études postsecondaires	57 147 160 140 163 94 32
Candidats par âge	12-14 ans 15-19 ans 20-24 ans 25-30 ans 30 ans et +	68 589 129 40 22
Dépenses totales		1 182 731 $
MAINC (fonds fédéraux)		803 292 $
Autre financement, dont la contribution de l'employeur		379 439 $
Gestion du programme		96 416 $
Somme dont disposent les Premières Nations participantes		1 078 745 $
Somme moyenne par Première Nation		6 800 $ à 34 000 $
Salaire horaire versé aux étudiants		6,40 $ à 11,00 $
Durée des emplois	1-2 semaines 3-5 semaines 6-8 semaines 9-12 semaines 12-16 semaines	104 69 646 40 8
Source: MAINC, Région du Manitoba, 14 mars 1997		

Notre examen des dossiers montre que 6 Premières Nations ont embauché environ 37 % (n=317) du nombre total d'étudiants du Programme placement carrière-été pour les étudiants. Peguis est celle qui en a embauché le plus (n=142).

Contributions provenant d'autres sources de financement

Les Premières Nations du Manitoba ont contribué 379 439 $ en financement provenant d'autres sources, environ 32 % du total des dépenses du programme.

- Des 61 Premières Nations financées, 41 ont signalé un financement d'appoint d'autres sources comme contribution à leurs programmes. En voici la ventilation :

  - 44 % (n=18) ont contribué entre 1 000 $ et 10 000 $
  - 37 % (n=15) ont contribué moins de 1 000 $
  - 12 % (n=5) ont contribué entre 10 000 $ et 20 000 $
  - 5 % (n=2) ont contribué un peu plus de 20 000 $
  - 2 % (n=1) ont contribué plus de 200 000 $[4]

Moins de 10 % (96 416 $) du coût total du Programme placement carrière-été pour étudiants est consacré à la gestion du programme. Environ 41 % (n=25) des Premières Nations n'ont pas déclaré de sommes pour les frais de gestion, peut-être parce que les petites collectivités n'ont pas de coordonnateur.

Occasions d'emploi pour les jeunes dans la région

Notre examen des formulaires et des rapports des Premières Nations montre que la majorité des Premières Nations (n=33) indiquent que les étudiants avaient travaillé pour le gouvernement de la bande dans la collectivité. Les emplois étaient variés, et les étudiants travaillaient dans les organismes suivants :

- bureau de développement économique;
- autorités scolaires/commission scolaire/école;
- administration médicale;
- développement du logement;
- infirmerie;
- usine de traitement des eaux;
- centre de jour;
- aérogare.

[4] La Première Nation de Peguis est la collectivité qui a indiqué avoir dépensé plus de 200 000 $ de ses propres fonds pour financer le programme d'emplois d'été pour étudiants.

Plusieurs Premières Nations (n=8) signalent que leurs étudiants ont travaillé dans la vente au détail comme à l'épicerie ou à la station service. Certains étudiants ont aussi travaillé pour d'autres organisme, notamment :

- l'organisme Awawis/Child and Family Services Interlake Region;
- le programme Chemins de la réussite de Développement des ressources humaines Canada;
- Parcs Canada;
- Travaux publics Canada;
- un hôpital;
- un centre pour personnes âgées;
- la Gaming Commission;
- le ministère des Services sociaux.

Nombre des emplois touchaient les loisirs, la construction, l'entretien et le travail de bureau.

Programme de camps d'été scientifiques et technologiques

Les tableau 5 donne des détails sur les participants, les niveaux scolaires et les sommes d'argent dépensées à l'échelle régionale.

Tableau 5

Région du Manitoba Camps d'été scientifiques et technologiques	
	Total
Nombre de bandes participantes	5
Nombre total de jeunes participants - de sexe masculin - de sexe féminin	95 47 48
Niveaux scolaires 5 - 8 9 10 11 12	24 11 8 1 6
Âge des participants 9-11 ans 12-13 ans 14-15 ans 16-17 ans 18-20 ans	8 13 11 7 11
Dépenses totales	1 182 731 $
MAINC (fonds fédéraux)	803 292 $
Autre financement, dont la contribution de l'employeur	379 439 $

Région du Manitoba Camps d'été scientifiques et technologiques	
	Total
Gestion du programme	96 416 $
Somme dont disposent les Premières Nations participantes	1 078 745 $
Somme moyenne par Première Nation	6 800 $ à 34 000 $
Salaires moyens versés aux étudiants	6,40 $ à 11,00 $
Source : ***MAINC, Région du Manitoba, 14 mars 1997***	

Au total, cinq projets d'une valeur de 64 476 $ ont été financés dans le cadre du Programme de camps d'été scientifiques et technologiques. On se reportera au tableau 6 pour obtenir plus de détails. En outre, la région a aussi financé les activités d'automne et d'hiver des Premières Nations de Wasagamack (15 735 $) et de Peguis (30 647 $), pour une somme totale de 46 382 $.

Tableau 6

Région du Manitoba - Camps d'été							
Première Nation	**Nombre de participants**			**Financement**			
	Total	**H.**	**F.**	**Total**	**Fédéral (MAINC)**	**Autre**	**Coût de gestion**
Camp d'été							
Peguis	45	14	31	36 958 $	32 067 $	4 891 $	3 100 $
Peguis	1	1	0	5 000 $	2 500 $	2 500 $	0
Lake St. Martin	25	13	12	11 265 $	10 840 $	425 $	0
Pine Creek	10	5	5	7 474 $	5 312 $	2 160 $	0
Opaskwayak	14	14	0	13 757 $	13 757 $	0	0
Total	95	47	48	74 454 $	64 476 $	9 976 $	3 100 $
Nota : Le deuxième projet de Peguis (5 000 $) visait un étudiant qui a fréquenté l'Académie des sciences à Pinawa.							
Source : MAINC, Région du Manitoba, 1er novembre 1996.							

Camps d'été individuels des Premières Nations

Certaines Premières Nations ont présenté un projet pour participer au programme et la plupart ont aussi préparé un rapport sur les résultats du programme. Voici les faits saillants de notre examen des dossiers.

Les services d'éducation de Opaskwayak et de Wasagamack ont indiqué que leurs camps porteraient sur les herbes médicinales et sur l'habitat. Dans l'un des rapports de programme il est indiqué que *« les étudiants ont étudié les herbes médicinales locales, comment prendre des décisions en groupe et comment s'occuper de la faune »*.

Les activités prévues par la Première Nation de Fisher River comprenaient des voyages à Winnipeg pour visiter une société aérospatiale, une usine de traitement des eaux et l'aéroport.

La Première Nation de Pine Creek avait prévu un camp Internet à l'Université de Brandon.

Programme d'alternance études-travail

Onze collectivités ont participé au Programme d'alternance études-travail et reçu au total 745 632 $ en financement[5]. Le tableau 7 ventile cette somme par collectivité.

Tableau 7

Budget pour toute l'année scolaire - Programme d'alternance études-travail						
Première Nation	**Conception du programme**	**Salaire**	**Préparation au placement**	**Placement**	**Évaluation**	**Total**
Waywayseecappo	5 000 $	25 000 $	7 000 $	23 000 $	2 500 $	62 500 $
Totinaowazibeeng	1 000 $	25 000 $	4 000 $	9 200 $	2 500 $	41 700 $
Little Saskatchewan	5 000 $	25 000 $	4 000 $	20 000 $	2 500 $	56 500 $
Première Nation de Long Plain	5 000 $	25 000 $	7 000 $	20 000 $	2 500 $	59 500 $
Dénés de Sayisi	9 000 $	33 750 $	3 000 $	23 000 $	2 500 $	71 250 $
Lake St. Martin	5 000 $	25 000 $	4 000 $	20 000 $	2 500 $	56 500 $
Lake Manitoba	5 000 $	25 000 $	6 000 $	18 000 $	2 500 $	56 500 $
Sapotaweyak	5 000 $	25 000 $	7 000 $	23 000 $	2 500 $	62 500 $
Peguis	5 000 $	50 000 $	7 000 $	41 000 $	2 500 $	105 500 $
Cross Lake	5 000 $	55 682 $	5 500 $	36 000 $	2 500 $	104 682 $
Fisher River	5 000 $	25 000 $	7 000 $	29 000 $	2 500 $	68 500 $
TOTAL	**55 000 $**	**339 432 $**	**61 500 $**	**262 200 $**	**27 500 $**	**745 632 $**
Source : MAINC, Région du Manitoba, 14 mars 1997						

[5] Les données de la région montrent que les Premières Nations ont reçu les 745 632 $ pour l'alternance de la manière suivante : 537 642 $ en 1996-1997 et 207 990 $ en 1997-1998.

Programmes individuels d'alternance études-travail

Certaines écoles ont présenté des rapports détaillés sur leur Programme d'alternance tandis que d'autres ont présenté un formulaire d'évaluation d'une page. Voici un aperçu des faits saillants de l'examen des dossiers.

- L'école Peter Yassie Memorial signale que des étudiants ont été placés à des endroits comme l'aéroport local, le garage d'entretien, le poste de traite déné, le bureau de poste et l'infirmerie. La partie scolaire du programme représente 40 à 60 % de la journée de l'étudiant. Les activités d'apprentissage portent notamment sur la dynamique de la vie, la modélisation sur ordinateur, et un changement d'attitude face à l'importance de l'éducation. Les auteurs du rapport reconnaissent qu'il faudra plus de temps que prévu pour développer la composante du programme dispensée à l'école.

- Le rapport d'évaluation de l'école Otter Nelson River indique que 21 étudiants se sont inscrits depuis le début du programme à l'automne 1996. Les résultats suivants ont été observés :

  « *Les étudiants ont un meilleur sens des responsabilités et se sentent valorisés.* »

  « *Les jeunes se mêlent à la population active et agissent comme des adultes (prendre les transports, se présenter au travail, etc.).* »

  « *Un meilleur rôle et une meilleure image de soi sont créés.* »

- Le rapport d'évaluation de la commission scolaire de Fisher River indique que le programme comptait 15 étudiants inscrits et qu'il y a eu un abandon depuis le début, en août 1996. Le programme offre aussi un atelier d'apprentissage de la vie visant à développer la confiance en soi et l'estime de soi et à changer l'attitude et le comportement de l'étudiant. Les auteurs du rapport indiquent qu'ils ont « *changé le critère relatif à l'expérience de travail pour favoriser la guérison et le mode d'apprentissage des étudiants. Aucun d'entre eux n'était assez avancé dans son développement pour fonctionner dans une entreprise structurée sans un encadrement très complet.* »

- La Première Nation de Long Plain a présenté un rapport qui décrit le registre de l'étudiant, le formulaire d'évaluation et les principes de l'alternance études-travail.

- Les responsables de l'éducation de Waywayseecapo signalent qu'ils mettent en œuvre leur programme.

Les autres écoles n'ont pas présenté de rapport détaillé et il y avait peu de renseignements sur leur programme dans le formulaire d'évaluation.

Mesure du rendement et objectifs des programmes

Le personnel régional du MAINC prévoit que l'on obtiendra des résultats positifs en ce qui concerne les objectifs liés à l'amélioration de l'estime de soi, à la promotion des carrières scientifiques et au contact avec de nouvelles technologies. Les répondants croient aussi que la stratégie offrira de l'expérience de travail liée à la carrière, mais ils ne pensent pas que cela ait encore eu une incidence sur la transition entre l'école et le monde du travail. Certains répondants du MAINC estiment que la stratégie sera peut-être moins réussie au plan de la promotion des possibilités de carrière parce qu'il y a peu d'emplois dans les réserves liés aux domaines d'études, particulièrement dans les petites collectivités isolées et éloignées.

Les employés régionaux du MAINC avaient peu d'idées sur le genre d'information qu'il faudrait recueillir pour garantir des effets à long terme. Nombre d'entre eux croient que les données recueillies à l'heure actuelle suffisent aux fins de la reddition de comptes financière, mais qu'elles sont limitées pour ce qui est de donner des renseignements pour apporter des changements à la politique ou aux programmes.

Les répondants de la Première Nation de Peguis voyaient de façon très positive la collecte d'information pour mesurer les effets à long terme. Pour le moment, l'accent est mis sur l'amélioration des programmes de la stratégie, mais les répondants étaient intéressés à mesurer les incidences à long terme. Les répondants disent qu'un suivi des étudiants au fil des ans serait une façon efficace de mesurer le rendement, particulièrement du Programme d'alternance études-travail. Les répondants ont proposé plusieurs indicateurs que l'on pourrait utiliser pour évaluer les effets à long terme :

- la carrière choisie;
- le taux de décrochage;
- le nombre de retraits du programme;
- des changements dans les résultats scolaires de l'étudiant.

Les répondants des Premières Nations reconnaissent qu'il serait difficile d'évaluer si le rendement du programme est attribuable à ces facteurs.

Améliorations suggérées

Les répondants de la région suggèrent les améliorations suivantes.

- Le personnel de la région propose que la région du Manitoba transfère sa portion de l'administration de la stratégie (examen des propositions, attribution des fonds et examen des formulaires d'évaluation) aux Premières Nations. Le personnel régional du MAINC croit que les organismes des Premières Nations ne sont pas intéressés à gérer la stratégie à l'échelle régionale. Les répondants affirment que l'on a besoin de plus de renseignements sur la réticence des Premières Nations pour pouvoir évaluer comment la stratégie pourrait être administrée au plan régional par un ou plusieurs organismes des Premières Nations.

- Les répondants de la région proposent qu'on utilise des lignes directrices de deux pages au lieu d'une politique de 10 pages. Comme les Premières Nations conçoivent leurs propres programmes, on estime qu'il n'est pas nécessaire d'avoir une politique très détaillée.

- Les répondants croient que la stratégie devrait prévoir des fonds supplémentaires pour les déplacements et la réinstallation, cela afin que des étudiants puissent prendre des emplois hors réserve dans des lieux éloignés de leur collectivité.

- Certains répondants de la région croient que la stratégie a créé des possibilités d'emploi temporaire et aimeraient que l'on incorpore à la stratégie davantage de métiers.

- Les répondants suggèrent que la stratégie soit axée sur les jeunes qui ne fréquentent pas l'école. Ils suggèrent aussi que la stratégie encourage les étudiants à créer des emplois dans de nouvelles entreprises.

La stratégie renouvelée s'attaquera à ces deux dernières préoccupations.

Nous avons aussi mené des entrevues avec deux Premières Nations du Manitoba qui ont fait les observations suivantes.

- Il faudrait modifier la formule de financement de la région basée sur la population, car elle ne permet pas aux petites Premières Nations de développer un programme complet.

- La stratégie repose sur des partenariats entre le secteur de l'éducation, les jeunes et l'entreprise privée. Toutefois, il faut déployer davantage d'efforts dans les collectivités où il n'y a pas d'entreprise privée. Un répondant a dit qu'en pareil cas, il faut consacrer des ressources à l'amélioration de la dynamique de la vie afin de préparer l'étudiant à poursuivre ses études ou à intégrer le marché du travail.

Les répondants de la Première Nation de Peguis ont fait plusieurs suggestions en vue d'améliorer la stratégie et ses programmes. Ces observations touchent principalement la façon dont les Premières Nations peuvent vouloir administrer leurs programmes, en particulier le Programme d'alternance études-travail.

- On estime que le Programme d'alternance études-travail est tellement profitable pour les étudiants qu'on devrait rendre la participation obligatoire pour tous et en faire une condition préalable à l'obtention du diplôme de douzième année.

- Les répondants sont d'avis qu'il faut prévoir davantage de temps en classe pour préparer les étudiants qui n'ont pas les compétences nécessaires et pour les orienter avant qu'ils aillent travailler pour les employeurs.

- Un répondant a indiqué que le Programme placement carrière-été devrait commencer par une période d'alternance pour les étudiants de douzième année qui en sont à leur 4^{e} trimestre.

- Le Programme d'alternance études-travail devrait s'étendre au-delà des limites de la collectivité parce que les étudiants ont besoin de soutien lorsqu'ils fréquentent des établissements d'enseignement postsecondaire dans les centres urbains.

Leçons apprises et meilleures pratiques

Les répondants ont cerné un certain nombre de meilleures pratiques et de leçons apprises au cours de notre examen de la région du Manitoba et de la visite rendue à la Première Nation de Peguis.

- Les répondants de la région et de la Première Nation reconnaissent que les programmes d'alternance études-travail sont nouveaux pour de nombreux étudiants. Les écoles mettent l'accent sur la mise en valeur de l'apprentissage et sur la dynamique de la vie. Ces étudiants ont peut-être des problèmes comportementaux et sociaux et ont donc besoin qu'on leur donne progressivement accès au marché du travail. Les répondants croient qu'il est important de commencer par régler ces problèmes.

- L'examen des dossiers de la région montre que les programmes varient d'une collectivité à l'autre au Manitoba. L'examen et les répondants de la région indiquent que plusieurs collectivités plus grosses ont connu davantage de succès que les plus petites collectivités dans la mise en œuvre des programmes de la stratégie.

- Les répondants des deux autres Premières Nations que nous avons interrogés, ainsi que ceux de la Première Nation de Peguis, ont déclaré que le Programme de camps scientifiques et technologiques est un moyen efficace de récompenser les étudiants qui ont travaillé fort pendant l'année. Le programme encourage aussi les étudiants à faire des études en science et à demeurer à l'école.

- Le personnel de la région et les répondants des Premières Nations estiment que la Première Nation de Peguis a bien développé les programmes de la stratégie. Les répondants des Premières Nations ont relevé un certain nombre de meilleurs pratiques qui peuvent être partagées avec d'autres collectivités qui en sont encore à l'étape de l'élaboration de leurs programmes.

- Les programmes pour les jeunes font partie des objectifs à long terme de la collectivité en matière de développement économique et d'autonomie gouvernementale. Par conséquent, toutes les institutions politiques, sociales et économiques les appuient pour qu'ils fonctionnent. Cet appui s'est traduit dans des revenus importants pour la bande au titre du Programme placement carrière-été pour les étudiants.

- Même si le Programme placement carrière-été pour les étudiants et le Programme d'alternance études-travail de Peguis sont administrés par des organismes distincts, les coordonnateurs et la collectivité travaillent en étroite collaboration. Les responsables échangent des renseignements, et ils travaillent ensemble dans des comités et avec le chef et le conseil. Les responsables des programmes ont aussi en commun une banque d'employeurs. Cette interaction est à l'avantage des étudiants; nombre d'entre eux finissent par participer aux deux programmes.

- Les entreprises, les parents et les autres organismes sont bien renseignés sur les programmes par le biais de lettres, de contacts personnels, de rencontres, d'annonces publiques et d'un kiosque au centre commercial local. Cette sensibilisation a permis d'obtenir l'appui et l'aide de tous les membres de la collectivité de Peguis.

- Peguis s'est engagée activement à faire la promotion de ses programmes afin de recruter un important bassin d'employeurs pour participer au Programme placement carrière-été pour les étudiants et au Programme d'alternance études-travail. Le chef, le conseil et les coordonnateurs de programme recrutent activement des partenaires de tous les secteurs tant dans la réserve que hors réserve. La philosophie vise à inclure tous les organismes qui ont des liens avec la Première Nation de Peguis. On fait aussi des efforts pour obtenir des placements pour les étudiants qui font des études postsecondaires dans les centres urbains.

- La commission scolaire de Peguis a contribué à développer un Programme d'alternance études-travail complet reposant sur les normes du Manitoba en matière de crédits scolaires. La commission scolaire et l'école ont joué un rôle actif dans l'élaboration du programme d'enseignement et dans les placements. Le coordonnateur a effectué beaucoup de travaux préparatoires pour assurer la réussite du programme.

- Le Programme d'alternance études-travail est bien défini. Il est assorti de buts, de critères et de rôles précis pour les étudiants, les parents, les enseignants et les employeurs. De plus, le programme comporte un guide et une trousse d'information qui en explique le fonctionnement. Le coordonnateur de programme dit que ces outils de communication aident à éviter les problèmes et à bien faire comprendre à tous l'objet du programme.

Conclusions

En général, il semble que le programme a obtenu du succès auprès des Premières Nations et que la stratégie a atteint l'objectif d'offrir aux étudiants un emploi d'été et un contact plus étroit avec les sciences. Le personnel de la région recevait encore de l'information sur le Programme d'alternance études-travail au moment de l'examen et en connaissait moins les incidences.

La Première Nation de Peguis a obtenu beaucoup de succès avec ses trois programmes. Le Programme placement carrière-été pour les étudiants existe depuis 10 ans, le financement provenant essentiellement des revenus de la bande. Le Programme de camps scientifiques et technologiques et le Programme d'alternance études-travail sont nouveaux, mais ils ont été bien reçus, ayant été mis en application il y a un an.

La collectivité compte de nombreux employeurs et est capable de fournir quantité de placements à ses étudiants. Il y a à Peguis des coordonnateurs qui travaillent activement à faire la promotion, le développement et l'expansion de ses programmes. La collectivité entretient des liens avec des localités de l'extérieur et des centres urbains afin d'accroître les débouchés pour ses jeunes. Elle continue à étendre ses partenariats, spécialement avec des partenaires du secteur privé. L'examen des dossiers montre que nombre de Premières Nations plus petites au Manitoba, particulièrement les collectivités isolées et éloignées, n'ont pas les mêmes occasions que la Première Nation de Peguis. Nombre de ces collectivités se fient aux organismes qu'il peut y avoir dans la réserve, soit habituellement le conseil de bande, pour offrir un placement.

Discussion de groupe avec les étudiants de Peguis

Discussion de groupe avec des étudiants de Peguis

Tous les étudiants ayant participé à la discussion de groupe étaient en douzième année. Il s'agissait du premier placement dans un emploi pour tous les étudiants. Ceux-ci occupaient une vaste gamme d'emplois d'alternance, dont :

- caissier dans une banque;
- stagiaire dans la GRC;
- aide à l'enseignement;
- travailleur dans un centre de santé publique.

Les étudiants ont entendu parler du programme grâce à une annonce sur un babillard à l'école. Ils connaissaient tous l'existence du programme depuis qu'il a été lancé.

Les étudiants déclarent qu'ils ont appris un certain nombre de choses dans le cadre du Programme d'alternance études-travail. Voici quelques observations recueillies.

- *« Lorsque j'ai obtenu mon diplôme, je ne connaissais pas ce domaine. Je travaille avec des enfants dans une garderie et j'aime cela. Cela me donne confiance en moi et je me sens bien. Je vais maintenant entreprendre des études en enseignement. »*

- *« Ce placement m'a fait connaître ce qu'est un emploi et le travail. Cela m'a montré comment travailler dans la GRC. »*

- *« Le programme m'a montré comment trouver un emploi et quoi faire. Le temps passé en classe m'a permis d'apprendre ce qu'étaient les entrevues, les lettres de présentation et les curriculum vitae. »*

Les étudiants disent qu'ils ont été traités comme des employés ordinaires, avec les mêmes horaires et mêmes responsabilités, et qu'ils devaient porter le costume approprié. *« Nous mettons l'accent sur ce qu'il faut faire au travail. Cela peut parfois être stressant, mais chaque jour est stimulant. »*

Les étudiants portaient une épinglette indiquant qu'ils étaient en formation. De plus, ils ont acheté un t-shirt du Programme d'alternance pour la somme de 5 $.

Les étudiants n'étaient pas payés pour leur travail, mais cela ne les dérangeait pas, car ils tiraient du programme une expérience inestimable. *« C'est correct que nous ne soyons pas payés parce qu'on nous apprend des compétences utiles dans la vraie vie. De toutes façons, si je fais ce travail maintenant, je vais obtenir un emploi d'été pour étudiant. »* Les étudiants et le coordonnateur disent que les employeurs sont intéressés à embaucher leurs étudiants du Programme d'alternance pour un travail pendant l'été.

Tous les étudiants disent qu'ils voient l'école de manière plus positive après avoir participé au programme.

C'était la première fois que ce groupe participait à un processus d'entrevues. Le coordonnateur du programme a donc préparé chacun des étudiants au processus que les employeurs seraient susceptibles de suivre lors des entrevues.

Tous les étudiants ont indiqué qu'ils recommanderaient le programme à d'autres étudiants pour les raisons suivantes :

- pour l'expérience de travail;
- pour connaître les besoins de la collectivité et les futurs emplois disponibles;
- pour acquérir de nouvelles compétences;
- pour se préparer à des emplois dans le monde extérieur (*curriculum vitae*, lettres, entrevues);
- pour avoir confiance et se sentir bien;
- pour avoir une meilleure attitude face à l'école;
- pour être apprécié dans la collectivité.

Un étudiant déclare : « *Vous ne savez pas ce qu'il y a ici et pourquoi cela vaut la peine de demeurer dans la collectivité. Je vais partir pendant un certain temps, mais uniquement parce qu'il n'y a pas d'université ici.* »

Nous avons demandé aux étudiants comment ils parleraient du programme aux autres étudiants, y compris aux décrocheurs, pour les encourager à y participer. La plupart ont dit qu'ils leur feraient part de leur avis personnel et de leurs expériences pour les encourager à participer. Quelques-uns ont dit que les autres verraient les changements en eux et qu'ils souhaitaient que cela les incite à s'intéresser au programme.

Quelques étudiants ont fait remarquer qu'il y a d'autres raisons pour lesquelles certains étudiants ne choisissent pas le Programme d'alternance études-travail. Certains d'entre eux voudraient s'inscrire, mais ils ont d'autres cours obligatoires ou d'autres matières dont ils ont besoin pour obtenir leur diplôme.

Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne
Services ministériels
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien

Évaluation de la Stratégie Jeunesse du MAINC
Étude de cas portant sur les Premières Nations d'Onion Lake

Annexe 4
96/26

Table des matières

Page

Introduction **1**
- Objet de l'étude de cas 1
- Démarche 1
- Structure du rapport 2

Survol des Premières Nations de la Saskatchewan **3**
- La *Federation of Saskatchewan Indian Nations* 3
- Aperçu des programmes jeunesse 3
- Programme placement carrière-été 4
- Programme de camps d'été scientifiques et technologiques 6
- Alternance études-travail en Saskatchewan 7
- Programme d'insertion professionnelle 12
- Partenariats provinciaux 13
- Mesure du rendement 13

Onion Lake **15**
- Priorités communautaires 15
- Les sciences à l'école Eagle View 16
- Programme d'alternance études-travail 17
- Autres partenaires de la collectivité 17
- Renseignements sur les étudiants 18

Répercussions à court terme **19**
- Au niveau régional 19
- Répercussions observées à Onion Lake 20

Suggestions d'améliorations **22**

Leçons apprises et pratiques exemplaires **23**

Conclusions **25**

Rapport sur les entrevues réalisées avec les groupes de discussion d'Onion Lake le 22 avril 1997 ..... **27**
- Groupe de discussion de 8e année 27
- Groupe de discussion de 9e année 27
- Répercussions 28
- Améliorations 28

Introduction

Il y a à peine plus d'un an, le MAINC a dévoilé sa Stratégie Jeunesse. Le financement initial de ce programme prévoit que le Ministère doit procéder à une évaluation provisoire des trois programmes associés à cette stratégie, soit le Programme placement carrière-été, le Programme de camps scientifiques et technologiques, et le Programme d'alternance études-travail. L'évaluation, qui comprend une étude de cas, fait état des répercussions à court terme des programmes et des leçons apprises jusqu'à maintenant.

Objet de l'étude de cas

L'étude de cas permet de mieux comprendre comment les programmes de la Stratégie Jeunesse du MAINC ont été réalisés aux niveaux régional et local. Elle donne un aperçu de la manière dont les programmes du MAINC sont mis en oeuvre dans les Premières Nations de la Saskatchewan, et plus spécialement dans la collectivité d'Onion Lake. Elle permet aussi de cerner certaines des leçons et des idées qui se dégagent jusqu'à maintenant de l'expérience afin d'améliorer les programmes.

La firme *Prairie Research Associates* (PRA) a travaillé en collaboration avec un consultant autochtone, M. Larry Morrissette, qui s'est rendu à Onion Lake.

Démarche

La Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne (DGÉVI), la *Federation of Saskatchewan Indian Nations* (FSIN) ainsi qu'un représentant de *Prairie Research Associates* (PRA) ont discuté de l'évaluation en mars 1997, à l'occasion d'une réunion des coordonnateurs des programmes d'alternance études-travail de la Saskatchewan. Les collectivités participantes ont choisi de faire porter l'étude de cas sur Onion Lake, et la visite de cette collectivité s'est déroulée dans la semaine du 21 avril 1997, lors d'une réunion des coordonnateurs.

Au cours de cette visite, nous avons interrogé les représentants suivants de la collectivité :

- le chef;
- le coordonnateur du Programme d'alternance études-travail;
- un employeur;
- un Aîné;
- un étudiant qui a travaillé au centre d'apprentissage d'Onion Lake dans le cadre du Programme placement carrière-été.

Nous avons également :

- interrogé deux représentants de la FSIN, soit un à l'occasion de la visite à Onion Lake, et l'autre au téléphone;
- tenu une discussion de groupe avec dix coordonnateurs de sites participants de la Saskatchewan, discussion présidée par le coordonnateur régional de la FSIN;
- réuni deux groupes de discussion composés de 15 étudiants d'Onion Lake; l'un des groupes était formé d'étudiants de 8e année ayant participé aux camps scientifiques et technologiques, et l'autre était composé d'étudiants de 9e année ayant participé au Programme d'alternance études-travail;
- étudié la documentation fournie par la DGÉVI et les rapports sur les propositions produits par la collectivité d'Onion Lake[1].

Structure du rapport

La partie 2 du rapport donne un aperçu des Premières Nations de la Saskatchewan, du rôle de la *Federation of Saskatchewan Indian Nations* (FSIN), ainsi que du Programme d'alternance études-travail. La partie 3 décrit le déroulement des programmes jeunesse dans la collectivité d'Onion Lake. La partie 4 fait état de certaines répercussions à court terme des programmes. La partie 5 contient différentes suggestions visant à améliorer les programmes. La partie 6 recense les leçons et les pratiques exemplaires qui se dégagent de l'expérience, et la partie 7 contient la conclusion.

[1] La DGÉVI a procédé à une étude de dossiers au bureau régional du MAINC; les résultats de cette étude sont présentés dans un rapport distinct.

La *Federation of Saskatchewan Indian Nations*

La FSIN (*Federation of Saskatchewan Indian Nations*) est l'organisme politique qui chapeaute les Indiens inscrits de la Saskatchewan assujettis aux traités. À ce titre, elle parraine et soutient diverses initiatives au profit des collectivités membres. La FSIN joue un rôle important de coordination dans la conception et la réalisation de programmes.

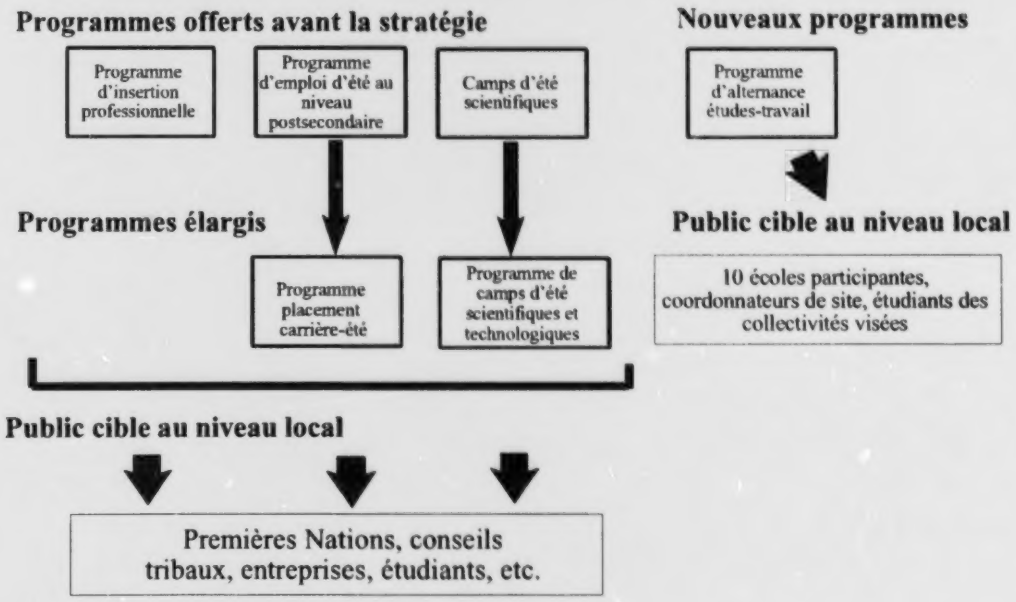
La FSIN gère les programmes du MAINC s'adressant aux jeunes, et elle est responsable du perfectionnement professionnel, du soutien administratif et des affectations budgétaires. Les différentes collectivités et les écoles locales planifient les programmes proprement dits, en fonction d'un cadre, d'une structure et d'un soutien technique fournis par la FSIN.

Aperçu des programmes jeunesse

La FSIN a élargi les programmes qu'elle offrait après l'annonce de la Stratégie Jeunesse du MAINC. La figure 1 compare les programmes offerts avant et après l'annonce de cette stratégie.

Figure 1

Programmes jeunesse de la FSIN



Compte tenu des nouveaux programmes, les fonds administrés par la FSIN en 1996-1997 relativement aux programmes jeunesse s'établissent comme suit :

• Programme placement carrière-été	703 000 $
• Programme de camps d'été scientifiques et technologiques	104 000 $
• Programme d'alternance études-travail	608 000 $
• Programme d'emplois d'été au niveau postsecondaire	275 000 $
• Camp d'été scientifique (réserve discrétionnaire)	35 000 $

Le nouveau Programme placement carrière-été et le Programme d'emplois d'été au niveau postsecondaire permettent de consacrer un total de 978 000 $ aux emplois d'été pour étudiants. Le financement de ce dernier programme est assumé par la région de la Saskatchewan, qui le finançait d'ailleurs dans le passé.

Programme placement carrière-été

Rôle de la FSIN

La FSIN a pour responsabilité de réaliser le programme dans l'ensemble de la province et de faire rapport à son sujet. Elle doit notamment :

- préparer les brochures d'information;
- traiter les demandes;
- diffuser l'information dans les écoles, auprès des Premières Nations et conseils tribaux, des gouvernements, des établissements et des employeurs qui participent au programme (ce qui représente des envois postaux à 350 à 400 organismes);
- assurer la gestion financière du programme;
- établir une base de données sur les employeurs et les étudiants participants;
- faire rapport au MAINC.

La FSIN a engagé récemment un coordonnateur distinct qui travaillera avec le directeur des études supérieures, lequel supervise le programme. Le coordonnateur travaille auprès des 72 Premières Nations de la province, des conseils tribaux et des entreprises.

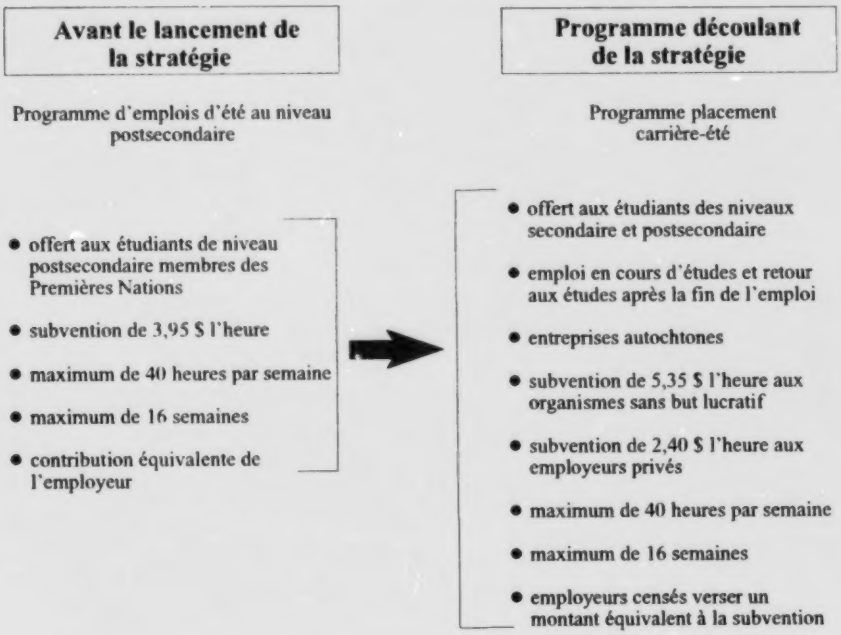
La FSIN ne participe pas activement à la recherche d'employeurs, le recrutement s'effectuant au niveau local. Un répondant a souligné que la FSIN n'a pas vraiment besoin de s'occuper de recrutement puisque le programme existe depuis 1991 et que les employeurs le connaissent bien. En outre, des répondants de la FSIN ont indiqué que le programme recevait plus de demandes que son budget ne lui permettait d'en accepter, ce qui montre qu'il y a des entreprises disposées à engager des étudiants.

Fonctionnement du programme

Dans le passé, la FSIN offrait un programme d'emplois d'été dans le cadre duquel des organismes, relevant ou non de Premières Nations, étaient subventionnés pour embaucher des jeunes des Premières Nations. Ce programme visait uniquement les étudiants de niveau postsecondaire. Depuis l'annonce de la Stratégie Jeunesse, le programme s'adresse également aux étudiants du secondaire. La figure 2 montre les changements apportés au programme depuis l'annonce de la stratégie.

Figure 2

Évolution du Programme d'emplois d'été de la FSIN



La FSIN rembourse les employeurs qui présentent un relevé de leur liste de paie. Les employeurs reçoivent un abattement calculé en fonction des heures de travail des étudiants. Un répondant de la FSIN a précisé que 10 % des fonds du programme sont réservés aux institutions de la FSIN et aux entreprises des Premières Nations pour l'embauche d'étudiants, et que 90 % des fonds vont directement aux Premières Nations, au prorata du nombre de demandes reçues et du nombre d'étudiants admissibles dans leurs collectivités. Ce répondant a aussi précisé qu'il y a une certaine mise en commun des fonds entre les collectivités. Par exemple, si une collectivité ne peut embaucher autant d'étudiants qu'elle le voudrait, une autre collectivité dont les besoins sont moins importants peut lui fournir ses fonds non utilisés.

Les données de la FSIN révèlent que les employeurs versent des salaires se situant entre 5,35 $ et 12,50 $ l'heure. Le programme verse en moyenne de 70 à 100 % du salaire des étudiants.

Le tableau 1 fournit quelques détails sur la façon dont le programme se déroule jusqu'à maintenant.

Tableau 1

État du Programme placement carrière-été

Demandes

Nombre de demandes reçues	128
Nombre total de postes visés par les demandes	602 (total des postes demandés)

Répartition des employeurs et des étudiants	Demandes approuvées	Nombre de postes créés
Entreprises des Premières Nations	9	16
FSIN	16	19
Conseil tribal/grand conseil/organisme	6	44
Institutions des Premières Nations (enseignement, etc.)	15	63
Premières Nations	50	306
	96	448

34 demandes et 133 postes sont sur une liste d'attente.

Source : Mémoire de la FSIN Saskatchewan Indian Education Commission, 6 février 1997.

La FSIN estime que le nombre de demandes reçues montre que le programme est nécessaire, que les emplois d'été suscitent de l'intérêt et que le programme est un succès. Elle affirme que pour répondre à toutes les demandes, il faudrait 1 356 632 $.

Programme de camps scientifiques et technologiques

La FSIN administre aussi le Programme de camps scientifiques et technologiques, qui s'adresse aux étudiants de niveau intermédiaire. La FSIN s'occupe de camps en sciences depuis plusieurs années. Le premier camp a été organisé à l'été 1991 à l'Université de la Saskatchewan, mais comme la demande augmentait, l'été suivant, la FSIN a créé son propre camp, offert exclusivement aux étudiants des Premières Nations. En 1993, les camps ont encore grossi et la FSIN a trouvé des organismes partenaires pour parrainer conjointement ces activités et ainsi en éponger les coûts. En mai 1996, la FSIN a embauché un coordonnateur de programme chargé d'élaborer un plan d'activités pour les camps, et le programme est devenu mobile, étant offert dans les écoles qui en faisaient la demande. Les camps offrent aussi des activités de perfectionnement professionnel et de formation à l'intention du personnel des écoles.

Les camps débutent à la fin de septembre. Ils sont annoncés dans les collectivités tous les mois. Ils peuvent consister en une présentation de un, deux ou trois jours et portent sur les thèmes suivants :

- salon des sciences;
- écosystèmes;
- chimie;
- astronomie;
- physique.

Le programme a reçu 104 000 $ du MAINC et 10 992 $ des étudiants, qui doivent payer pour y participer, ainsi que 6 158 $ de divers commanditaires comme les entreprises de services publics de la Saskatchewan.

Alternance études-travail en Saskatchewan

La FSIN a reçu 608 000 $ du MAINC pour réaliser le Programme d'alternance études-travail, offert à 4 811 étudiants admissibles dans la province[2]. Le bureau de l'éducation de la FSIN coordonne le programme par le truchement de dix coordonnateurs de site qui supervisent les programmes locaux.

Développement initial et présentation du programme

La FSIN a choisi d'axer son programme sur les étudiants de 9e année. Cette décision découle en partie du fait que le programme d'insertion professionnelle (décrit plus loin dans cette partie) était déjà offert à ce groupe d'âge.

Les coordonnateurs de site ont indiqué que le Programme d'alternance études-travail avait été lancé dans le cadre d'une proposition présentée au MAINC, sous les auspices de la FSIN. Après approbation de la proposition, chaque collectivité a été appelée à planifier le programme, à faire la coordination avec l'école locale, à dresser des listes d'entreprises locales offrant des débouchés et à choisir les participants, de concert avec les écoles. Les coordonnateurs disent avoir fait appel au bouche à oreille, à la radio, aux communiqués de l'école aux parents, aux intervenants, aux étudiants et aux membres des bandes pour attirer des étudiants dans le programme.

[2] Plan de travail de la FSIN en matière d'alternance études-travail, mai 1996.

Rôle de la FSIN

La FSIN joue un rôle de premier plan dans la gestion du Programme d'alternance études-travail. Elle veille à formuler les principes qui guident ce programme et à les communiquer aux collectivités. Le coordonnateur de la FSIN doit notamment :

- communiquer avec les autorités scolaires locales;
- concevoir du matériel pédagogique à l'intention des coordonnateurs de site et d'autres intervenants en milieu scolaire comme les enseignants, les directeurs, les orienteurs et les étudiants;
- aider les coordonnateurs de site à former les enseignants;
- donner suite aux politiques/questions du gouvernement et répondre aux organismes des Premières Nations;
- obtenir la participation d'employeurs, par exemple de banques et de grandes sociétés;
- renseigner les employeurs privés sur le programme et veiller à ce que leur manuel de formation ou leurs exigences soient respectés;
- coordonner et tenir le camp culturel à l'intention des étudiants en alternance études-travail.

La FSIN facilite aussi l'interaction et l'échange d'information entre les coordonnateurs de site, au moyen de conférences téléphoniques périodiques.

Rôle des coordonnateurs de site

Les coordonnateurs de site du Programme d'alternance études-travail sont les « travailleurs de première ligne » qui mettent le programme à exécution dans chaque collectivité participante. Leur rôle consiste à :

- solliciter la participation d'employeurs et d'organismes communautaires;
- procéder au jumelage des étudiants et des employeurs;
- fournir une assistance technique aux étudiants et aux enseignants;
- apprendre aux enseignants à servir de mentors aux étudiants;
- collaborer avec des organismes de formation et des collèges pour offrir des débouchés aux étudiants dans ces domaines;
- aider les étudiants à planifier leur carrière;
- aider les étudiants à accéder à une formation plus poussée;
- surveiller et évaluer les plans d'activités liés à l'insertion professionnelle.

Fonctionnement du programme

L'admissibilité d'une école est fonction du nombre d'étudiants qui la fréquentent. La FSIN a recommandé que seules les écoles comptant au moins 30 étudiants puissent participer au programme, compte tenu que les fonds sont limités.

La FSIN a également exigé que les écoles remplissent certains autres critères, par exemple :

- être à proximité d'un centre important pouvant offrir divers débouchés aux étudiants;
- offrir des cours de la 9e à la 12e année;
- disposer des installations, des renseignements, du personnel et des ressources nécessaires pour pouvoir évaluer adéquatement les intérêts des étudiants et les programmes;
- avoir une liste d'employeurs très variés.

En outre, il fallait qu'une résolution de la commission scolaire soit approuvée par l'organe directeur de la collectivité appuyant le programme.

Le programme est obligatoire pour tous les étudiants de 9e année des écoles participantes; les étudiants reçoivent une allocation de stage de deux ou trois semaines.

Situation des programmes communautaires

D'après un rapport d'étape de la FSIN daté du 3 février 1997, 280 étudiants de 9e année ont participé au programme pendant sa première année d'existence.

Les coordonnateurs ont dit avoir reçu un appui considérable des écoles et des entreprises qui ont accueilli des étudiants à l'intérieur et à l'extérieur des réserves. Le tableau 2 (page suivante) fournit quelques données sur les dix écoles qui ont participé au programme.

Les étudiants ont été placés dans des entreprises de toutes tailles et auprès des services administratifs des bandes. Le placement comportait en général les aspects suivants :

- préparation à l'emploi;
- sécurité au travail;
- rédaction de *curriculum vitae*;
- simulation d'entrevue;
- jumelage au poste de travail;
- recherche sur les carrières.

Dans l'ensemble, les répondants ayant participé à la discussion en groupe étaient d'avis que le programme permet d'établir des liens importants entre les Autochtones et les non-Autochtones de la collectivité, y compris les propriétaires de petites entreprises locales. Comme les parents s'intéressaient au travail dans lequel leurs enfants étaient engagés, ils ont été attirés par le programme et se sont ainsi rapprochés des écoles. L'ensemble des coordonnateurs ont noté une amélioration marquée au chapitre de la fréquentation scolaire et de l'attitude vis-à-vis de l'école. Les participants à la discussion de groupe ont fait valoir que le comportement des jeunes était le signe le plus éloquent de succès, bien qu'il soit difficile d'en rendre compte par écrit.

Tableau 2

Compte rendu des coordonnateurs de la FSIN - Programmes d'alternance études-travail en Saskatchewan								
École	**Première Nation**	**Début du programme**	**Nombre d'étudiants**	**Nombre de placements**	**Y a-t-il eu des abandons?**	**Motif de l'abandon**	**Partenaires dans la réserve (Oui ou non)**	**Partenaires à l'extérieur de la réserve (Oui ou non)**
École polyvalente *Eagleview*	Onion Lake	23 septembre 1996	67	32	Oui	Réinstallation de la famille	Oui	Non
Kinistin	Kinistin	Septembre 1996	18	12	Non	Déménagement des parents à l'extérieur de la réserve	Oui	Oui
St. Philip's	Keeseekoose	Octobre 1996	12	50	Non	Déménagement	Oui	Oui
Se-Se-Wa-Hum	Bande de Big River	Octobre 1996	47	150	Oui	Transfert dans d'autres écoles	Oui	Oui
Kawacatoose	Kawacatoose	Septembre 1996	27	12	Non	Aucun abandon	Oui	Oui
Ahtahkakoop	Ahtahkakoop	26 août 1996	25	20	Oui	Réinstallation de la famille	Oui	Oui
Bernard Community	Nation crie de James Smith	6 septembre 1996	32	24	Oui	Problèmes familiaux et absentéisme	Oui	Oui
Chief Poundmaker	Nation de Poundmaker	28 août 1996	15	10	Non	Aucun abandon	Oui	Oui
Cowessess Community Education Centre	Cowessess	Août 1996	12	12	Oui	Transfert dans d'autres écoles	Oui	Oui
Chief Little Pine	Little Pine	26 août 1996	10	10	Non	Aucun abandon	Oui	Oui

Forces et faiblesses du Programme d'alternance études-travail

Certaines des forces et des faiblesses mentionnées ici peuvent aussi toucher d'autres programmes découlant de la stratégie.

Forces

D'après les répondants, la principale force du programme, c'est que l'on y voit une initiative communautaire axée sur les jeunes qui permet d'exposer les étudiants de façon concrète, immédiate et positive à de nouvelles expériences et à des activités d'apprentissage.

Les répondants croient que le programme inspire aux étudiants une plus grande estime de soi et un sentiment d'accomplissement.

Le Programme d'alternance études-travail repose sur des partenariats et une approche de l'éducation fondée sur la collaboration, ce qui suppose la participation des directeurs de l'éducation, de la collectivité, des coordonnateurs, des entreprises et des étudiants.

Faiblesses

Le manque de fonds et de ressources est la plus grande faiblesse mentionnée. La plupart des répondants ont dit que les fonds du MAINC étaient la seule source de financement de l'alternance études-travail.

Les répondants de la FSIN ont exprimé deux préoccupations au sujet des niveaux de ressources.

Une modification récente apportée au Programme d'alternance études-travail a pour effet de lier les coûts du programme aux salaires, ainsi qu'aux frais de déplacement, d'assurance et de transport. La politique adoptée ne permet pas d'utiliser les fonds pour rémunérer les étudiants. La FSIN offre actuellement trois semaines de rémunération aux stagiaires. Elle craint que si elle ne peut leur offrir cette rémunération, les étudiants ne seront plus motivés à participer activement à un programme obligatoire.

Les répondants trouvent que les fonds permettant d'acheter des manuels et du matériel de formation sont limités. L'un d'eux a déclaré : « *il est difficile d'innover* ». De plus, l'augmentation du nombre d'intervenants (enseignants, orienteurs, directeurs d'école, etc.) crée des besoins au chapitre de la sensibilisation au Programme d'alternance études-travail, mais il n'y a pas de fonds pour cela.

Les coordonnateurs sont également préoccupés par les questions d'assurance et d'indemnisation en cas d'accident au travail, questions qui font obstacle au placement d'étudiants à l'extérieur de la réserve. Dans la réserve, les Premières Nations relèvent de la compétence fédérale, et la bande s'assure contre les accidents du travail. Cependant, l'indemnisation des accidentés du travail à l'extérieur de la réserve est du ressort de la province, et les Premières Nations ne sont pas

protégées. Les coordonnateurs affirment que suivant l'entente actuelle conclue avec le MAINC concernant la Stratégie Jeunesse, le réseau scolaire est censé assurer les étudiants mais il n'y a pas de sommes additionnelles pour couvrir le coût d'une assurance responsabilité civile.

Lignes directrices du programme

La majorité des coordonnateurs de site appliquent des lignes directrices pour constituer une base de ressources sur les placements possibles et éventuels. Ils estiment dans l'ensemble que ces lignes directrices pourraient être adaptées de façon à mieux refléter les besoins de la collectivité et la situation des étudiants. Plusieurs coordonnateurs ont recommandé que les lignes directrices englobent aussi des connaissances pratiques ainsi que des énoncés antiracisme.

Programme d'insertion professionnelle

Le Programme d'insertion professionnelle est un projet financé sur quatre ans qui met l'accent sur un plan d'études liées à divers emplois et secteurs d'emploi. Les modules qui composent ce programme sont résumés dans la figure 3.

Ce programme s'adresse aux étudiants de 9e année, qui découvrent ce que comporte l'exercice de différents métiers, principalement en observant des personnes dans l'exercice de leurs fonctions. Par exemple, l'étudiant apprendra quelles compétences exige le métier de caissier. Il apprendra aussi quelles carrières s'offrent à lui dans différents secteurs. Ainsi, le domaine des beaux-arts peut déboucher sur un emploi de journaliste, d'éclairagiste ou de comédien.

Trois projets pilotes se déroulent actuellement; l'un à Regina, axé sur les besoins en milieu urbain, et les deux autres dans les réserves. Un répondant de la FSIN a indiqué que le programme continue de se développer et qu'il pourrait être nécessaire de l'échelonner sur plus de quatre ans, car le plan d'études est constamment remanié pour mieux répondre aux besoins des Premières Nations.

Modules du Programme d'insertion professionnelle

Chaque module porte sur des emplois paraprofessionnels, sur la formation nécessaire, sur l'information de base concernant les secteurs visés, les salaires offerts et les compétences requises.

1. Premières Nations (situation historique et contemporaine);
2. éducation;
3. santé;
4. affaires;
5. gouvernement (organismes de justice);
6. industrie et fabrication (Premières Nations, fabrication dans le secteur environnemental, etc.);
7. agriculture;
8. ressources naturelles (pétrole);
9. transport (lignes aériennes);
10. communication (journaux, ordinateurs);
11. arts, spectacles et loisirs;
12. accueil (restaurants, tourisme);
13. autres carrières;
14. survol des questions de santé et sécurité;
15. salon des carrières (invitation de représentants, d'étudiants).

FIGURE 3

Partenariats provinciaux

Les répondants ont indiqué qu'il existe des partenariats relativement à tous les programmes jeunesse, puisque les chargés de programme doivent s'adresser à la FSIN pour obtenir soutien et orientation, tandis que le conseil de bande et les autorités scolaires prennent les décisions au niveau local.

D'après les coordonnateurs, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) intervient peu au niveau local dans les programmes, et peu de ressources sont consacrées à des interventions de cet ordre. Les répondants ont également dit traiter avec Industrie Canada dans le cadre du Réseau scolaire canadien. Ils ont aussi affirmé que le secteur privé et certains ministères provinciaux (notamment dans le domaine de la santé et de la justice) offrent un large éventail d'emplois.

Les répondants de la FSIN ont affirmé qu'ils travaillent activement avec d'importantes sociétés dans les secteurs bancaires et des ressources naturelles. Actuellement, il y a peu d'interaction avec les ministères et organismes provinciaux, mais la stratégie en est encore à ses débuts; la FSIN est disposée à chercher des partenaires éventuels à ce niveau.

Mesure du rendement

La FSIN recueille actuellement des données sur chacun des programmes liés à la stratégie, notamment en ce qui concerne le nombre d'étudiants participants, l'âge et le niveau des étudiants, les demandes reçues, les employeurs participants et les salaires versés. Ce sont là les renseignements qui sont demandés dans les formulaires d'évaluation du MAINC concernant chaque programme lié à la stratégie. Les étudiants et les employeurs qui participent au Programme d'alternance études-travail doivent également évaluer les placements.

Un représentant de la FSIN a indiqué que cet organisme aimerait aller plus loin au cours des prochaines années dans l'évaluation des répercussions des programmes et des aspects influant sur leur conception. Cependant, il est encore trop tôt pour savoir clairement quel genre de renseignements ils devraient recueillir ou quels seront les besoins futurs du MAINC. Parmi les quelques indicateurs suggérés, mentionnons :

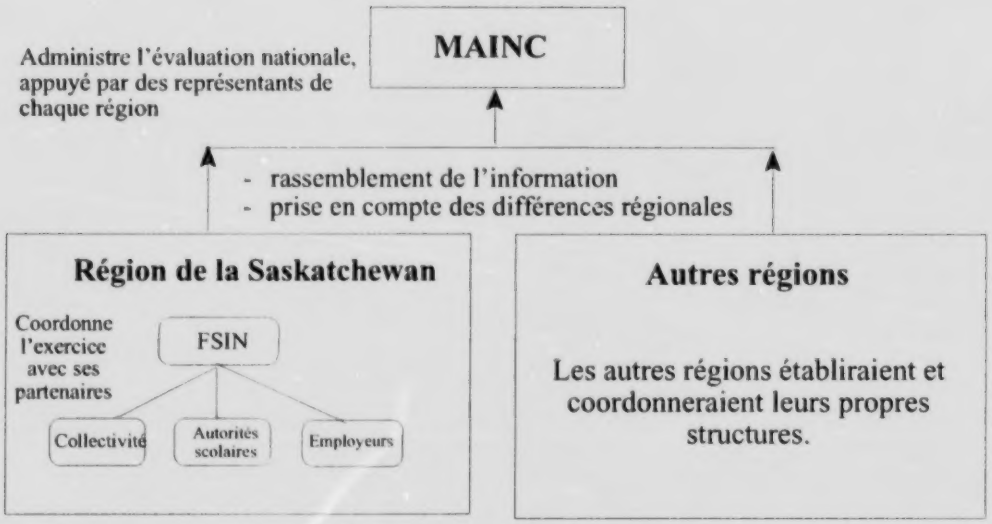
- les taux d'abandon ou de diplomation;
- les taux d'absentéisme;
- les niveaux de progression ou d'échec.

Le représentant de la FSIN nous a prévenus qu'il serait difficile d'attribuer à la stratégie les changements observés au niveau des indicateurs puisque ces derniers dépendent également d'autres facteurs comme les problèmes sociaux et le manque de débouchés.

Les répondants ont de plus affirmé vouloir que la FSIN participe activement à toute évaluation future de la Stratégie Jeunesse du MAINC. Ils envisagent une « approche régionale » qui tiendrait également compte de la « dimension temporelle ». Cette approche est illustrée à la figure 4.

Figure 4

Approche régionale proposée pour les évaluations futures de la Stratégie Jeunesse du MAINC



La collectivité sélectionnée pour l'étude de cas est celle d'Onion Lake. Il s'agit d'une des collectivités des Premières Nations les plus populeuses de la Saskatchewan : près de 800 étudiants fréquentent l'école Chief Taylor et les écoles provinciales de la région[3].

La Première Nation d'Onion Lake compte 2 836 membres, dont 1 766 vivent dans les réserves[4] de Keekaskootch et Makaoo. La collectivité est située à environ quatre heures au nord de Regina, et à 45 minutes de la ville de Lloydminster. L'agriculture est sa principale activité économique[5]. Il existe néanmoins certaines installations et entreprises dans la réserve, dont une salle de bande, un centre sportif, une caserne de pompiers, un centre de réadaptation, un centre de traitement de l'eau, un entrepôt de matériel d'entretien, et l'école.

Les liens étroits qu'entretient cette collectivité avec la FSIN l'ont amenée à s'intéresser aux programmes jeunesse du MAINC. Les communications suivies concernant les programmes offerts lui ont permis de manifester son intérêt par le truchement de la FSIN. Onion Lake participe aux trois programmes de la Stratégie Jeunesse du MAINC.

Priorités communautaires

Les répondants ont affirmé que certains défis se posent à Onion Lake dans la mise en place de l'infrastructure physique et dans le développement de l'économie locale. Le chef et les dirigeants locaux jouent, dit-on, un rôle important dans le succès des initiatives communautaires. Le chef d'Onion Lake est conscient de l'importance que revêt une stratégie d'éducation, de formation et d'emploi ciblée pour sa collectivité. La planification stratégique visant à ce que le développement soit fait par les Autochtones et au profit des Autochtones est déjà amorcée, l'accent étant mis plus spécialement sur la création de débouchés pour les jeunes.

La Première Nation d'Onion Lake réalise un large éventail d'initiatives économiques misant sur le développement des entreprises en place aussi bien que sur des plans d'infrastructure propres à une collectivité autosuffisante. Elle examine notamment la possibilité que des entreprises s'établissent dans la réserve pour fournir les services publics et ce que l'on désignait auparavant sous le nom de services municipaux. Le chef d'Onion Lake a un plan clair et structuré au sujet de sa collectivité et estime que l'école et la collectivité doivent envisager activement de préparer les jeunes aux nouveaux rôles qui devront être assumés dans une collectivité dotée d'un gouvernement autonome.

---

[3] Profil de bande du bureau régional du MAINC en Saskatchewan, 18 août 1995.

[4] Recensement de 1991 de Statistique Canada, Enquête auprès des peuples autochtones.

[5] Profil de bande du bureau régional du MAINC en Saskatchewan, 18 août 1995.

C'est pourquoi Onion Lake a élaboré une approche intégrée visant à lier l'éducation aux expériences de la vie concrète et aux modèles émergents d'autonomie gouvernementale. Cette approche intègre à la fois l'école, le centre de formation, l'administration de la bande et les entreprises de services.

Une telle intégration permet d'adapter la formation, l'éducation et les débouchés économiques aux besoins précis de la collectivité. Ainsi, les Aînés de l'endroit ont déjà été invités à parler de la façon dont les enfants étaient élevés selon le mode de vie traditionnel, après quoi un plan de formation a été élaboré à l'intention des travailleurs en garderie de la localité.

La Première Nation d'Onion Lake applique des méthodes uniques face au décrochage scolaire. Dans le passé, la seule solution consistait à retirer de l'école l'étudiant qui posait problème. Maintenant, les étudiants qui ne réussissent pas dans le cadre du programme scolaire sont adressés au centre d'apprentissage. Ce dernier leur laisse la liberté de se donner un plan de carrière, de suivre des cours de rattrapage ou de participer aux programmes de formation ou d'expérience de travail en place. Le centre d'apprentissage coordonne ses interventions avec le Programme d'alternance études-travail et le Programme placement carrière-été, qui ont également des liens entre eux. Même si ces programmes ne peuvent régler tous les problèmes des jeunes, le coordonnateur d'Onion Lake estime que le développement d'habiletés pratiques, à tous les niveaux, est un exercice positif et constructif pour les jeunes des Premières Nations.

Les sciences à l'école Eagle View

Le Programme de camps d'été est offert non seulement aux étudiants qui ont les notes les plus élevées, mais aussi à ceux dont les notes se situent dans la moyenne. Les camps scientifiques portent principalement sur l'environnement local, ses problèmes et son évaluation, sur le programme provincial en sciences et sur les compétences en informatique.

Le programme a suscité deux opinions générales :

- il ne dispose que de ressources limitées;
- compte tenu de sa popularité, le Programme de camps scientifiques devrait être élargi et offert à tous les étudiants intéressés.

Il est important que ce programme soit offert à tous les étudiants parce que l'on a constaté que ceux qui y ont participé avaient davantage confiance en eux en classe, et qu'ils se sentaient plus à l'aise dans les matières scientifiques.

Programme d'alternance études-travail

L'élaboration des plans d'apprentissage est incorporée en permanence dans les programmes d'études de la Saskatchewan. Le Programme d'alternance études-travail rehausse les objectifs professionnels des étudiants de 9e année. Les répondants indiquent que les employeurs participants estiment que l'initiation à l'exercice d'un emploi est une expérience précieuse à cet âge.

Les étudiants qui fréquentent régulièrement une classe de 9e année peuvent participer à ces programmes, de même que les étudiants de 8e année qui doivent passer en 9e année. Les enseignants font connaître le programme dans une brochure destinée aux parents des étudiants de 9e année. Le coordonnateur rend également visite aux parents afin de leur expliquer en quoi consiste le programme et les avantages que leurs enfants peuvent en retirer.

Étudiants et employeurs sont jumelés après évaluation des emplois préférés par l'étudiant et des placements offerts.

Autres partenaires de la collectivité

Il existe de nombreux employeurs et programmes dans la réserve qui peuvent embaucher des étudiants dans le cadre du Programme placement carrière-été ou procurer des placements dans le cadre du Programme d'alternance études-travail. Ces employeurs sont mentionnés à la figure 5.

Parmi les partenaires de l'extérieur de la réserve, mentionnons Husky Oil, la Compagnie pétrolière impériale Ltée, le Club Rotary de Lloydminster (entreprises de Lloydminster), et Jeunes entreprises (section de Saskatoon).

Les directeurs de programme des bandes, le chef et le conseil ont établi des partenariats à l'occasion de réunions du Club Rotary, de conférences et de salons des carrières organisés à l'intention des jeunes.

Les seules difficultés qui se posent avec les employeurs de l'extérieur de la réserve concernent l'indemnisation des accidentés du travail, les contributions dans la réserve et les assurances nécessaires aux étudiants pendant leur placement.

Employeurs de la réserve d'Onion Lake

Dillon's Service
Centre commercial Makoa
Cree House Cafe
Service d'habitation d'Onion Lake
Onion Lake Gas. Co.
Programme de justice tribale
Programme des aides judiciaires
Services de santé d'Onion Lake
Garderie d'Onion Lake
Communiplex d'Onion Lake
Centre de réadaptation Ekwesket
Développement économique
Direction des terres (droits fonciers issus des traités)

FIGURE 5

Les entreprises et programmes de la bande locale et de la réserve prennent un engagement à long terme. En milieu urbain, Husky Oil a un contrat d'une durée de durée déterminée avec la collectivité, laquelle établit également des relations permanentes avec d'autres organismes comme les divisions scolaires de la ville de Lloydminster. Les répondants d'Onion Lake sont confiants de pouvoir obtenir des placements à long terme, spécialement auprès des entreprises et d'autres organismes traitant avec la bande d'Onion Lake, par exemple l'hôpital et le bureau de l'arpentage.

Renseignements sur les étudiants

Les répondants ont indiqué qu'ils fournissaient des rapports mensuels à la FSIN. Les renseignements suivants sont recueillis au sujet des étudiants :

- évaluation globale des étudiants de septembre à octobre;
- nombre d'étudiants par trimestre[6];
- hausse de la fréquentation des classes et/ou de l'école;
- nouvelles compétences des étudiants ayant obtenu un placement.

La collectivité ne recueille pas encore de renseignements sur une éventuelle augmentation du taux de diplomation.

[6] Le Conseil scolaire d'Onion Lake a mis en place un système trimestriel en septembre 1996, en même temps que le Programme d'alternance études-travail (premier trimestre : de septembre à décembre, deuxième trimestre : de janvier à mars, troisième trimestre : d'avril à juillet). Ce système s'étale sur une plus longue période que dans les neuf autres sites, mais il a pour but d'atténuer la pression d'inscriptions très nombreuses.

Au niveau régional

Les coordonnateurs de site font tous état d'une amélioration marquée de la situation en ce qui a trait à la fréquentation scolaire et à l'estime de soi des étudiants, sous l'influence de la stratégie. Ils indiquent également que les possibilités de placement sont très diversifiées : entreprises des secteurs habituels, santé, droit, justice et services communautaires locaux. Ils estiment que la qualité générale des postes disponibles dans le contexte de l'alternance études-travail est excellente en ce qu'elle favorise le développement des compétences, la connaissance du marché du travail, la pertinence des études envisagées, ainsi que les objectifs d'emploi et de carrière.

Les neuf coordonnateurs de site et représentants de la FSIN ont indiqué que les objectifs stratégiques du Programme d'alternance études-travail avaient été non seulement atteints mais dépassés. Voici les répercussions à court terme observées :

- augmentation de la fréquentation scolaire;
- incitation des décrocheurs à retourner aux études;
- concentration accrue sur les objectifs de carrière;
- capacité des étudiants d'établir un lien plus direct entre leurs études et les perspectives d'emploi;
- capacité des enseignants et des coordonnateurs de site d'aider plus directement les étudiants dans leur planification de carrière;
- augmentation du nombre d'étudiants aspirant à une carrière professionnelle;
- diminution de l'incidence des problèmes de comportement;
- sens accru des responsabilités chez les étudiants;
- intérêt accru des étudiants pour l'école.

En outre, les répondants de la FSIN ont signalé que les étudiants étaient davantage portés à penser à l'emploi et que dans l'ensemble, ils ont davantage espoir d'accéder à des emplois dans des domaines professionnels. Compte tenu de l'intérêt que suscitent les programmes, les enseignants et les coordonnateurs de site ont tendance à participer plus activement à la planification de carrière des étudiants.

Répercussions observées à Onion Lake

Les répondants d'Onion Lake ont également affirmé que la stratégie avait eu une incidence positive sur les étudiants, citant les répercussions suivantes en plus des répercussions mentionnées précédemment :

- incitation des étudiants à poursuivre leurs études;
- initiation aux nouvelles technologies;
- meilleure perception chez les étudiants de l'importance de l'éducation.

Le étudiants de 9e année ayant participé aux groupes de discussion ont parlé de ce qu'ils avaient appris dans le cadre des placements à la garderie, au complexe récréatif, au centre commercial de la réserve et dans les services de santé. Les étudiants ont dit en avoir appris davantage sur la gestion du temps, sur le travail de bureau, sur le service aux clients, sur la protection contre les incendies, sur les premiers soins, et sur l'utilisation sécuritaire de certains équipements. Mais surtout, les étudiants ont appris que les installations où ils ont travaillé leur appartiennent; il ne s'agissait donc pas d'un simple projet ponctuel de création d'emplois, puisque les étudiants ont ainsi appris à connaître les infrastructures de la collectivité. La discussion a porté surtout sur le fait que le programme avait suscité un intérêt nouveau pour l'école et, dans certains cas, avait aidé les jeunes à commencer à penser à leur avenir et aux choix qui s'offrent à eux.

Les participants au Programme de camps d'été scientifiques ont trouvé celui-ci très fructueux. Une étudiante a indiqué que l'expérience l'avait amenée à envisager une carrière en médecine ou en science vétérinaire. Les autres étudiants qui ont participé au Programme en sciences à l'école ont tous dit qu'ils aimeraient participer aux camps d'été scientifiques. Ils ont dit que le programme devrait être offert à tous les étudiants qui le souhaitent.

Un étudiant du centre d'apprentissage d'Onion Lake a parlé longuement de l'expérience positive qu'il avait vécue et des retombées du programme sur sa carrière. Il a expliqué qu'il avait travaillé au détachement de Meadow Lake de la GRC, en Alberta. Il a trouvé l'expérience très positive. À son avis, il est maintenant perçu comme un modèle de comportement dans sa collectivité. La bande d'Onion Lake lui a offert la formation préalable en premiers soins, en résolution de conflits, en informatique et en art oratoire. Des organismes de l'extérieur de la réserve soutenus par la FSIN lui ont donné de la formation en techniques ambulancières, et il a suivi un programme de six semaines de valorisation des cadets autochtones. Il indique que d'autres étudiants de la collectivité s'intéressaient à ce qu'il faisait et voulaient eux aussi participer au programme.

Nous avons aussi rencontré un employeur ayant participé au Programme placement carrière-été et plus spécialement au volet « jumelage au poste de travail ». Ce répondant a interrogé d'éventuels candidats au Programme d'alternance études-travail, dont quatre ont été sélectionnés pour aider des travailleurs en garderie. Il a fait remarquer que les étudiants s'étaient bien acquittés de leurs responsabilités et qu'il était satisfait de leur assiduité, de leur ponctualité et de leur dévouement au

travail. Les étudiants avaient reçu une formation préalable sur la planification d'activités, la sécurité, les mesures d'urgences, le travail de bureau, etc. ; ils n'ont eu aucune difficulté à travailler avec le personnel en place et les jeunes enfants du centre. Le programme leur a permis de voir comment fonctionne une garderie et d'apprendre en quoi consiste la planification de services au niveau local.

L'un des Aînés a expliqué son rôle dans l'établissement de la composante culturelle du programme. Les Aînés, le personnel du centre d'apprentissage et les étudiants ont établi de concert un plan d'activités à caractère culturel pour la garderie, mettant à contribution les écoles, l'employeur, les étudiants et la collectivité. Le plan misait principalement sur les valeurs, les croyances et les pratiques traditionnelles. Cet Aîné a trouvé que le programme permettait de recenser et d'utiliser les ressources communautaires afin de répondre aux besoins présents et futurs des étudiants.

Suggestions d'améliorations

De façon générale, les répondants pensaient qu'il était trop tôt pour faire des recommandations définitives quant à la conception du programme, mais ont indiqué que le processus d'évaluation avait été utile. Il a, en effet, incité les groupes à faire leur propre examen et à travailler davantage en étroite collaboration. La possibilité d'apporter des modifications permettra de disposer d'un meilleur programme dans l'avenir.

Voici les améliorations proposées par les répondants :

- les représentants des collectivités ont suggéré que les modèles des Premières Nations en matière d'alternance études-travail et de programmes de sciences soient discutés dans le cadre d'une réunion nationale afin de faciliter l'échange d'idées sur les différentes façons d'administrer les programmes.

- certains répondants aimeraient qu'on consacre davantage de ressources et de temps à l'orientation des enseignants vers l'alternance études-travail au sein des écoles.

- les répondants ont suggéré que le gouvernement fournisse des fonds additionnels pour payer les coûts supplémentaires devant être engagés pour faire en sorte que les étudiants obtiennent un placement à l'extérieur de la réserve.

- certains répondants ont suggéré d'intégrer l'élaboration d'une stratégie antiracisme en milieu de travail aux programmes visant les collectivités des Premières Nations. Les répondants croient que cela permettrait de renforcer les améliorations qui ont été observées dans les relations entre Autochtones et non-Autochtones comme suite aux placements dans certains sites.

- les répondants ont également indiqué qu'il fallait des données objectives pour appuyer les programmes ainsi que des systèmes de suivi pour les sites où se font des placements. La FSIN recueille actuellement des données sur les étudiants, les placements et les salaires, mais d'autres données sont nécessaires.

Les répondants d'Onion Lake ont également suggéré certains moyens d'améliorer la stratégie :

- ils ont indiqué qu'il fallait une meilleure structure d'orientation pour les coordonnateurs locaux et les professeurs chargés d'enseignement coopératif. Les activités d'orientation devraient être semblables à celles qui ont été élaborées pour les coordonnateurs de site qui ont mis le programme en œuvre.

- cette année, les programmes devraient commencer plus tôt, et l'école, le directeur et les enseignants devraient être prêts en mai de façon à ce que les placements puissent commencer rapidement en septembre.

Leçons apprises et pratiques exemplaires

Les coordonnateurs provinciaux et les répondants d'Onion Lake ont fait état de nombreuses leçons apprises et pratiques exemplaires.

Efficacité des programmes

- Compte tenu des fonds limités, la FSIN a décidé de mettre l'accent, pour le Programme d'alternance études-travail, sur les écoles qui peuvent fournir des ressources et offrir des possibilités d'emploi aux étudiants, faisant ainsi en sorte que toutes les écoles participantes soient en meilleure position pour réussir.

- Les coordonnateurs de site du Programme d'alternance études-travail font partie intégrante de l'équipe de programmation de la stratégie. Les coordonnateurs de site assument, en effet, la responsabilité de l'administration, de l'application et de l'exécution du programme à l'échelle locale. Ils travaillent en étroite collaboration avec les enseignants pour concevoir des programmes d'études ainsi qu'avec les étudiants pour cerner leurs besoins et leurs compétences, et veillent également à recruter des employeurs. L'un des répondants a indiqué que les coordonnateurs étaient « *les travailleurs de première ligne qui font bouger les choses* ».

- La FSIN coordonne la stratégie à l'échelle régionale en communiquant constamment avec les Premières Nations à l'échelle locale. En ce qui concerne le Programme d'alternance études-travail, la FSIN a prévu des communications régulières avec les coordonnateurs de site toutes les deux semaines et a contribué à l'établissement d'un réseau de coordonnateurs qui échangent de l'information et partagent des idées. Cette façon de faire encourage les collectivités à exécuter leurs programmes de façon indépendante tout en permettant à la FSIN de s'occuper des questions stratégiques et d'établir des partenariats régionaux avec de grandes sociétés et d'autres organismes.

- Onion Lake a adopté une approche stratégique solidement ancrée dans la collectivité et a montré d'excellentes capacités de coordination et de planification dans la mise en œuvre des trois programmes. Le Programme placement carrière-été pour les étudiants et le Programme d'alternance études-travail, en particulier, sont inter reliés et offrent un soutien aux étudiants de façon coordonnée. Les répondants croient que ce modèle peut être utile aux autres collectivités, en particulier celles qui doivent mettre en commun des ressources limitées afin de pouvoir offrir un service efficace aux étudiants.

Développement des programmes existants

- Le programme de camps scientifiques de la FSIN offre à de nombreuses collectivités de la province la possibilité de mieux faire connaître la science à leurs étudiants. Il a permis d'élaborer un programme d'études à l'intention des étudiants des Premières Nations et d'offrir du perfectionnement professionnel et de la formation aux enseignants des écoles locales.

- La FSIN a recours au Programme de la stratégie pour les étudiants du MAINC, en particulier au Programme placement carrière-été pour les étudiants, pour améliorer un programme existant qui, auparavant, s'adressait uniquement aux étudiants du niveau postsecondaire. Le fait d'étendre la portée d'un ancien programme a permis aux collectivités d'appliquer la stratégie rapidement et d'avoir recours aux employeurs, aux réseaux et aux personnes-ressources déjà en place pour offrir des placements.

- La FSIN est en train de planifier un camp culturel pour les participants, les parents, les coordonnateurs, les enseignants et les Aînés des dix sites prévus pour l'été. Une telle initiative de détermination des thèmes et des buts communs par l'intermédiaire de la FSIN peut être considérée comme une « pratique exemplaire ».

Partenariats en rapport avec la stratégie

- Les répondants ont mentionné qu'un certain nombre de partenariats avaient été établis au sein des collectivités environnantes, en particulier avec le secteur privé. L'existence de ces partenariats tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la réserve a aidé à offrir des possibilités d'emploi aux étudiants.

Indicateurs de rendement

La FSIN recueille des données sur les étudiants, les placements et les salaires dans l'ensemble de la province. Cette information est utile pour déterminer dans quels secteurs des étudiants sont embauchés pour acquérir de l'expérience. On s'intéresse à la production de données objectives sur les résultats à long terme du programme, données qui pourraient servir à planifier les politiques et les programmes. Par exemple, le nouveau coordonnateur du Programme placement carrière-été pour les étudiants sera chargé d'évaluer les expériences vécues par les employeurs et les étudiants afin de faciliter la programmation dans l'avenir. Cependant, les répondants ont mentionné qu'ils n'avaient pas encore commencé à déterminer quel type d'information ils devraient recueillir et ce dont ils ont besoin pour assurer la coordination avec les besoins futurs du MAINC.

Conclusions

La FSIN contribue à la création d'un réseau de coordonnateurs du Programme d'alternance études-travail qui partagent de l'information et apprennent les uns des autres. On considère que ce mécanisme a aidé à faire un succès du programme après seulement six mois de mise en œuvre.

La FSIN a également eu recours à la stratégie pour étendre la portée de programmes de placement carrière-été pour les étudiants et de camps scientifiques et technologiques qui existaient depuis plusieurs années.

La FSIN a adopté ce qu'un des répondants a appelé « *l'approche de l'enseignement en collaboration* », qui favorise l'établissement de partenariats entre responsables de l'enseignement, collectivités, étudiants et employeurs. L'un des répondants a mentionné ce qui suit : « *Bien que nous ayons encore beaucoup à apprendre, nous voulons suivre le changement de paradigme voulant qu'on se dirige vers la collaboration dans le domaine de la programmation pour les jeunes, notamment en ce qui concerne l'alternance études-travail et les progrès réalisés à l'échelle mondiale* ». Les répondants sont persuadés que cette approche sera essentielle pour développer les programmes au-delà de la première année de mise en œuvre. Un répondant a même offert de présenter des exposés et de discuter des programmes de la FSIN avec d'autres collectivités des Premières Nations.

Onion Lake a également adopté, à l'échelle de la collectivité, une approche coordonnée pour la mise à exécution de ses programmes. La stratégie est devenue l'une des composantes de la stratégie globale de développement économique de la collectivité. Cette dernière a également cherché à établir des partenariats avec des collectivités environnantes et, ce faisant, a accru le nombre de possibilités offertes aux jeunes.

Rapport sur les entrevues réalisées avec les groupes de discussion d'Onion Lake
22 avril 1997

Rapport sur les entrevues réalisées avec les groupes de discussion d'Onion Lake 22 avril 1997

À Onion Lake, des entrevues ont été réalisées avec deux groupes de discussion de l'école Eagle View. Les membres de ces groupes avaient participé au Programme placement carrière-été pour les étudiants, au Programme de camps scientifiques et au Programme de camps d'été scientifiques. L'un des groupes de discussion était formé d'étudiants de 8e année ayant participé à ces deux derniers programmes, et l'autre regroupait des étudiants de 9e année ayant participé au Programme d'alternance d'études-travail.

Groupe de discussion de 8e année

Les membres du groupe de discussion de 8e année ont parlé abondamment de ce qu'ils avaient réalisé dans le cadre du Programme de camps d'été scientifiques et de l'importance qu'avait eue le programme par rapport à la réalisation de leurs objectifs d'études. Les programmes ont d'abord et avant tout élargi les horizons des étudiants en leur faisant voir que les sciences et la technologie offraient des options de carrière viables.

En général, les membres du groupe n'ont pas participé pleinement aux discussions parce qu'ils ne se sentaient pas à l'aise avec le processus d'entrevue. Une étudiante a, cependant, contribué considérablement à la discussion en raison de l'expérience positive qu'elle avait vécue dans le cadre du programme.

Groupe de discussion de 9e année

Les étudiants de 9e année avaient participé au Programme d'alternance études-travail, qui met l'accent sur l'acquisition de compétences et l'obtention d'un placement. Les participants ont discuté de ce qu'ils avaient appris dans le cadre du programme grâce à des placements à la garderie, au complexe récréatif, au centre commercial de la réserve et dans des établissements de services de santé. Les étudiants ont acquis des connaissances sur la gestion du temps, le travail de bureau, le service à la clientèle, la protection contre l'incendie, les premiers soins et l'utilisation sécuritaire de l'équipement. Il est surtout important de noter que les étudiants ont appris que ces installations leur appartenaient; en fait, le programme n'était pas simplement un projet « ponctuel de création d'emplois », car il a servi, pour les étudiants, d'introduction à l'infrastructure de la collectivité. Ce qui est ressorti, en général, c'est que le programme a suscité un nouvel intérêt à l'égard de l'école et qu'il a, dans certains cas, incité les jeunes à penser à leur avenir et aux possibilités de carrière qui s'offrent à eux.

Répercussions

Les étudiants qui ont participé au Programme de camps d'été scientifiques ont trouvé celui-ci très utile. À la suite de cette expérience, l'une des participantes compte faire carrière dans le domaine de la médecine ou de la science vétérinaire. Tous les autres étudiants qui ont participé au programme de sciences à l'école se sont montrés désireux de participer au camp d'été scientifique. Selon eux, tous les étudiants qui souhaitent participer à ce programme devraient pouvoir le faire.

Améliorations

Les membres du groupe de discussion ont indiqué qu'il faudrait étendre la portée des programmes de manière à ce qu'ils s'adressent à toutes les écoles de la réserve et à tous les étudiants de 8^{e} et de 9^{e} année pour lesquels ils présentent un intérêt.

Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne
Services ministériels
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien

Évaluation de la Stratégie Jeunesse du MAINC

Aperçu statistique

Annexe 5
96/26

Table des matières

Page

Introduction **1**
Les jeunes sont une ressource importante dans la population canadienne 2
Les jeunes des Premières Nations constituent une importante proportion de la population des réserves 4
Différentes pressions d'ordre social et économique s'exercent sur les jeunes dans la société d'aujourd'hui 6
« Sans emploi, pas d'expérience; sans expérience, pas d'emploi » 9
Programme placement carrière-été pour les étudiants indiens et inuits, 1996-1997 16
Programme de camps d'été scientifiques et technologiques pour les Premières Nations et les Inuits, 1996-1997 23
Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations, 1996-1997 27

Résumé **28**

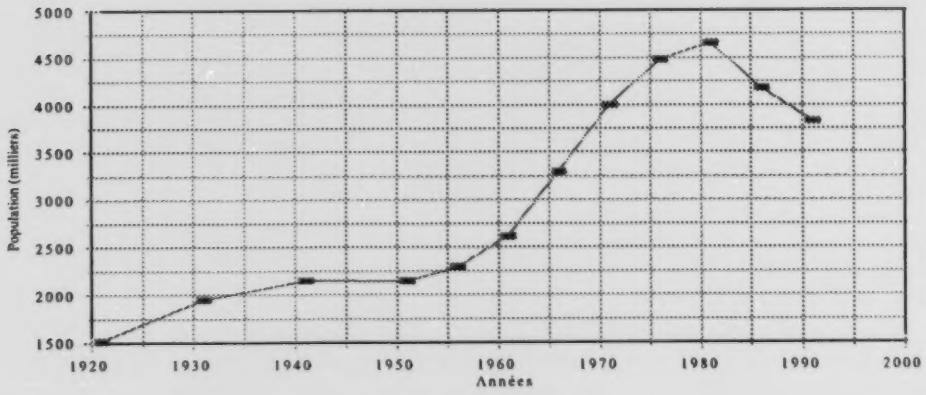
Bibliographie **30**

Introduction

La présente annexe établit la dimension statistique de l'évaluation provisoire qui est faite de la Stratégie Jeunesse du MAINC. Elle cherche pour cela à situer les jeunes Canadiens dans le contexte actuel, mettant l'accent sur les jeunes des Premières Nations, sur la place qu'ils occupent dans l'ensemble de la population et sur les problèmes auxquels ils se heurtent dans la société d'aujourd'hui. L'annexe survole brièvement les différents programmes créés par le gouvernement fédéral pour répondre aux besoins des jeunes sur le plan de l'emploi. Plus spécialement, les différents résultats de la Stratégie Jeunesse du MAINC y sont présentés pour aider à évaluer l'efficacité et l'efficience des mesures de promotion de l'emploi et des possibilités d'accès à l'éducation s'offrant aux jeunes des Premières Nations dans les réserves. L'information relative aux résultats de la stratégie est tirée de rapports présentés à la Direction des politiques sur les programmes pour les Indiens.

En général, on entend par « jeunes » la partie de la population âgée de 15 à 29 ans (Statistique Canada, 1993; Affaires indiennes et du Nord Canada, 1996; Développement des Ressources humaines Canada, 1997). Cette définition varie selon la source consultée mais habituellement, les jeunes sont associés aux catégories d'âge de 15 à 19 ans, de 15 à 24 ans ou de 15 à 29 ans. Il importe de souligner que la présente annexe s'appuie sur des statistiques tirées de différentes sources, et que la définition des groupes de jeunes peut varier de l'une à l'autre. Dans la plupart des cas, les statistiques portent sur des individus âgés de 15 à 24 ans. Les groupes d'âge seront précisés au besoin.

Figure 1 - Population des jeunes Canadiens (15 à 24 ans), de 1921 à 1991



Source: Statistique Canada, 1991

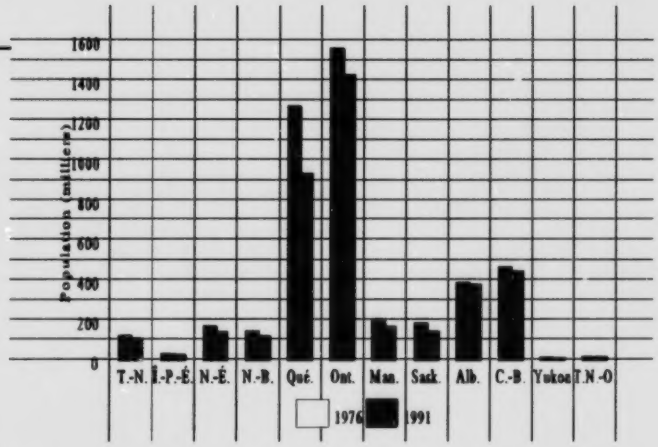
Les jeunes sont une ressource importante dans la population canadienne

Comme le montre la figure 1, la population globale des jeunes Canadiens (15 à 24 ans) diminue depuis 20 ans. De 1981 à 1991, cette population est passée de 4 658 695 individus à 3 830 505, soit une diminution de 828 190. Le sommet atteint entre 1976 et 1981 peut s'expliquer par la progression des « baby boomers » dans les groupes de 15 à 24 ans.

Le tableau 1 indique que la population des jeunes a diminué de façon constante dans toutes les provinces et les territoires, à l'exception des Territoires du Nord-Ouest. En 1981, les jeunes (15-24 ans) formaient 19,1 % de la population totale; en 1991, ils ne constituaient plus que 14 % de la population totale.

Tableau 1
Population des 15 à 24 ans, 1976 et 1991

	Population des 15 à 24 ans	
	1976	1991
Terre-Neuve	114 890	101 740
Île-du-Prince-Édouard	22 870	19 425
Nouvelle-Écosse	162 170	134 250
Nouveau-Brunswick	137 565	110 945
Québec	1 264 730	925 740
Ontario	1 552 355	1 420 165
Manitoba	194 350	159 145
Saskatchewan	178 335	137 630
Alberta	379 220	371 365
Colombie-Britannique	459 360	436 105
Yukon	4 535	3 865
T.N.-O.	8 675	10 130
Canada	2 941 135	3 832 820



Source : Statistique Canada, 1978 et 1993

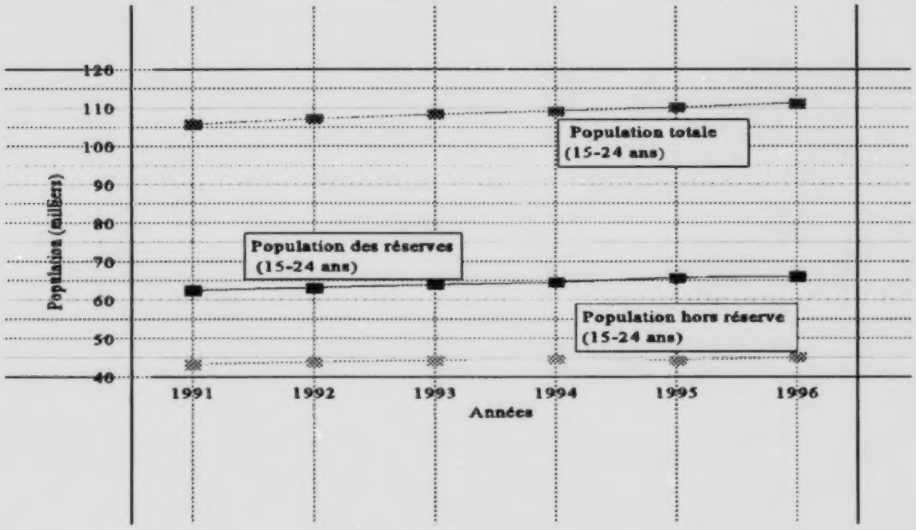
La diminution du nombre de jeunes et le vieillissement des « baby boomers » ont trois conséquences importantes pour les jeunes sur les plans social et économique. Premièrement, les possibilités d'emploi deviennent limitées, puisque la population plus nombreuse des « baby-boomers » occupe déjà le marché du travail. Ces derniers sont au milieu de leur carrière, les mouvements d'un emploi à l'autre s'atténuent, et l'entrée des jeunes sur le marché du travail s'en trouve plus difficile. Deuxièmement, les politiques et les programmes risquent d'être davantage axés sur la proportion de la population qui compte le plus d'individus plutôt que sur la population « décroissante » des jeunes, ce qui pourrait se solder par une génération dont l'éducation et l'expérience seraient insuffisantes. Troisièmement, une fois sur le marché du travail, les jeunes sentiront le poids d'une société vieillissante, sous l'effet d'impôts plus élevés découlant d'une concentration accrue de dépenses dans les soins de santé et les pensions.

Contrairement à la population des jeunes en général, la population des jeunes des Premières Nations augmente depuis le début des années 1990 (figure 2). Les considérations qui précèdent pèseront encore plus lourd sur ces jeunes. Par exemple, s'il est difficile pour l'ensemble des jeunes de trouver du travail, la difficulté sera encore plus grande dans les collectivités et les sociétés où la population des jeunes augmente.

Figure 2 - Évolution de la population autochtone des 15 à 24 ans, de 1991 à 1996

Source : Affaires indiennes et du Nord Canada, 1996
**** Nota : population établie d'après le Registre des Indiens***

Comme le montre la figure 2, la population totale des jeunes des Premières Nations (15-24 ans)



augmente de façon soutenue depuis les cinq dernières années. La tendance est semblable à l'intérieur et à l'extérieur des réserves. Le contingent de jeunes au sein de la population autochtone semble élevé comparativement à ce qu'il est dans la population générale. D'après le Registre des Indiens de 1996, les jeunes Autochtones constituaient 29,3 % de l'ensemble de la population autochtone active, tandis que la proportion des jeunes dans la population en général s'établissait à 14 % (1991) (tableau 2).

Tableau 2

Population des jeunes Autochtones et non-Autochtones, par province et par territoire, 1991

*Populations autochtones dans les réserves et hors réserve *Statistiques sur les Autochtones tirées du Registre des Indiens, 1996 *Statistiques sur les non-Autochtones, tirées du Recensement, 1991	Population des 15-24 ans (milliers)		Répartition en % de la population totale des 15 à 24 ans	
	Autochtones	non-Autochtones	Autochtones	non-Autochtones
Terre-Neuve	2 765	101 740	1,40121e+31	2,70535e+30
Île-du-Prince-Édouard	230	19 425		
Nouvelle-Écosse	4 055	134 250		
Nouveau-Brunswick	2 040	110 945		
Québec	22 420	925 740		
Ontario	46 225	1 420 165		
Manitoba	23 365	159 145		
Saskatchewan	18 880	137 630		
Alberta	28 645	371 365		
Colombie-Britannique	30 995	436 105		
Yukon	1 185	3 865		
Territoires du Nord-Ouest	7 245	10 130		
Canada	190 955	3 830 505		
Total (15 ans et plus)	651 285	27 296 855	293	140

Source : Totalisations spéciales du recensement de 1991; Enquête auprès des peuples autochtones, 1991; Affaires indiennes et du Nord Canada, 1996

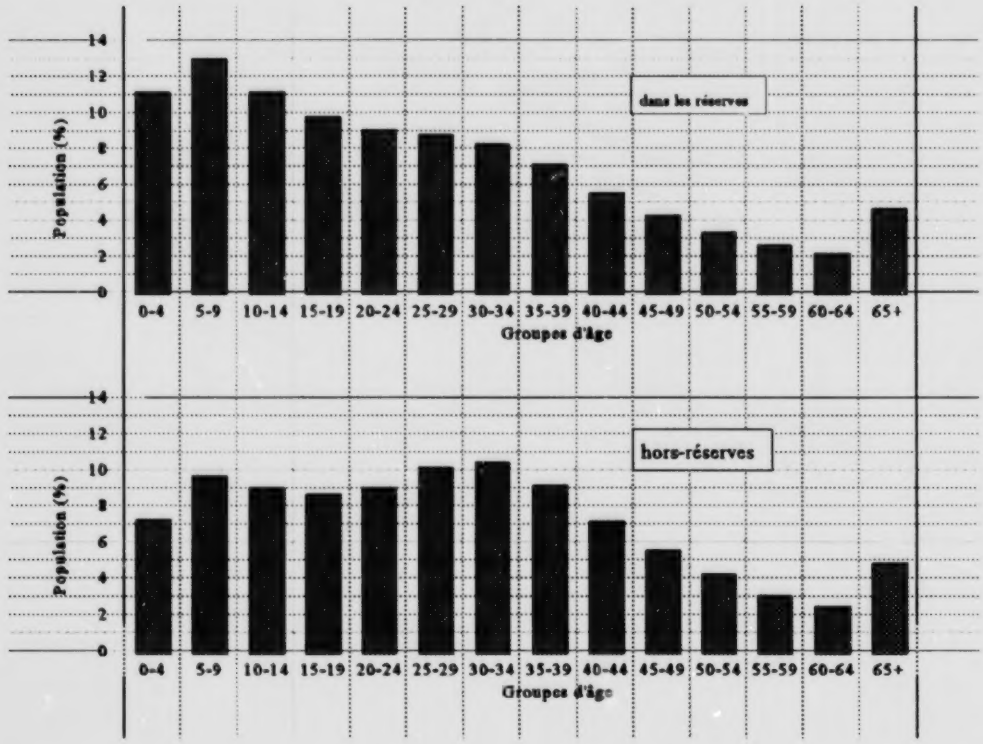
Le tableau 2 montre comment se répartissent les jeunes entre les provinces et les territoires. Compte tenu de la population totale des jeunes Autochtones et non-Autochtones, les régions où l'on trouve les cohortes les plus importantes de jeunes non-Autochtones sont l'Ontario (37,1 % de la population totale est âgée de 15 à 24 ans) et le Québec (où les 15-24 ans forment 24,2 % de la population totale). Les régions qui comptent la proportion la plus élevée de jeunes Autochtones sont encore une fois l'Ontario (24,2 %), puis la Colombie-Britannique (16,2 %), le Manitoba (12,2 %) et la Saskatchewan (9,9 %). Les jeunes sont largement représentés dans la population des Territoires du Nord-Ouest, qui comptent 57 650 habitants; ainsi, les jeunes Autochtones représentent 12,5 % de la population totale, et les non-Autochtones 17,6 %.

Les jeunes des Premières Nations constituent une importante proportion de la population des réserves

La figure 3 montre la répartition de la population des Premières Nations par groupe d'âge, dans les réserves et hors réserves. Il ressort clairement que la population des Premières Nations tend à

être plus jeune dans les réserves qu'à l'extérieur des réserves. Les jeunes de 15 à 19 ans sont plus nombreux dans les réserves, et l'importance du groupe des 20-24 ans est à peu près égale à l'intérieur comme à l'extérieur des réserves. Cependant, c'est l'inverse qui se produit dans le cas des groupes d'âge plus avancés. Ainsi, le groupe des 25-29 ans est moins nombreux dans les réserves qu'à l'extérieur des réserves. Ce phénomène peut s'expliquer par le fait que ces individus quittent les réserves pour trouver du travail et poursuivre leurs études. Soulignons également la situation intéressante qui se présentera lorsque les très nombreux jeunes de 5 à 9 ans des réserves atteindront les groupes d'âge étudiés ici. Les mesures et initiatives actuelles axées sur le développement et l'éducation des jeunes en sont d'autant plus nécessaires.

Figure 3
Répartition de la population des jeunes des Premières Nations, dans les réserves et hors réserves, 1996



Source : Affaires indiennes et du Nord Canada, 1996

Dans certaines collectivités des Premières Nations, les jeunes constituent de 45 à 50 % de la population. Le tableau 3 présente un certain nombre de ces collectivités, et montre la proportion de la population totale formée par les jeunes de 15 ans et plus.

Tableau 3
Collectivités ayant les plus grandes cohortes de jeunes, 1991

Nota : Dans les collectivités présentées ici, les cohortes de jeunes représentent de 45 à 50 % de la population adulte totale.

Province	Collectivité	Population totale	% de jeunes dans la population totale	% de jeunes par rapport à la population adulte
Québec	Pakuashipi	205	27 %	46 %
Ontario	Northwest Angle 33B	75	27 %	50 %
	Rainy Lake 18C	50	40 %	50 %
	Rainy Lake 26A	115	26 %	46 %
	Rocky Bay 1	140	32 %	45 %
Manitoba	Brochet 197	225	29 %	48 %
Saskatchewan	Fond du Lac 227	6,40125e+14	26 %	45 %
	Southend Reindeer		28 %	50 %
	St. George's Hill		32 %	50 %
	Turnor Lake		28 %	45 %
	Witchekan Lake 117		21 %	47 %
Alberta	Big Horn 144A	120	25 %	46 %
	Boyer 164	90	33 %	50 %
	Fort Vermillon Settlement	140	36 %	50 %
	Trout Lake, S-E	280	27 %	47 %
Colombie-Britannique	Creston 1	10055	30 %	46 %
	Salmon River 1		36 %	50 %
Yukon	Faro	90	28 %	50 %
Territoires du Nord-Ouest	Hall Beach	50095390	25 %	45 %
	Nanisivik		26 %	50 %
	Pelly Bay		28 %	50 %

Source : Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, 1996

Différentes pressions d'ordre social et économique s'exercent sur les jeunes dans la société d'aujourd'hui

Les jeunes se trouvent dans la période de transition entre l'enfance et l'âge adulte. Cette situation les expose à de multiples défis et pressions au quotidien. Les jeunes doivent faire face à un certain nombre de pressions sociales liées à leurs pairs, à la famille, aux valeurs sociétales, à la culture et à leur propre crise d'identité. Ces pressions les amènent à lutter et réussir, lorsqu'ils misent sur l'éducation et le travail, ou à lutter et échouer, lorsqu'ils abandonnent les études ou se suicident. Le taux élevé de suicide chez les jeunes témoigne de cette dynamique. En effet, chez les individus âgés de 15 à 30 ans, le suicide est la deuxième cause de décès en importance, après les accidents de la route (Lindsay, Devereaux et Bergob, 1994).

Pour beaucoup de jeunes, l'avenir économique n'est guère prometteur, compte tenu des pressions économiques qui s'exercent sur eux. Les possibilités d'emploi sont limitées. Les jeunes de 15 à 19 ans affichent le taux de chômage le plus élevé au Canada, soit 19,7 % de toute la population active (Lindsay, Devereaux et Bergob, 1994). Ce taux diminue chez les 20-24 ans, dont 16,6 % étaient sans emploi en 1995. La diminution du taux de chômage peut s'expliquer par le fait que les individus plus âgés s'intègrent à la population active après avoir terminé des études plus poussées et acquis de l'expérience. C'est dans les provinces centrales et les provinces de l'Atlantique que le taux de chômage des jeunes est le plus élevé (tableau 4).

Tableau 4
Taux de chômage des jeunes (15-19 ans), par province, 1992

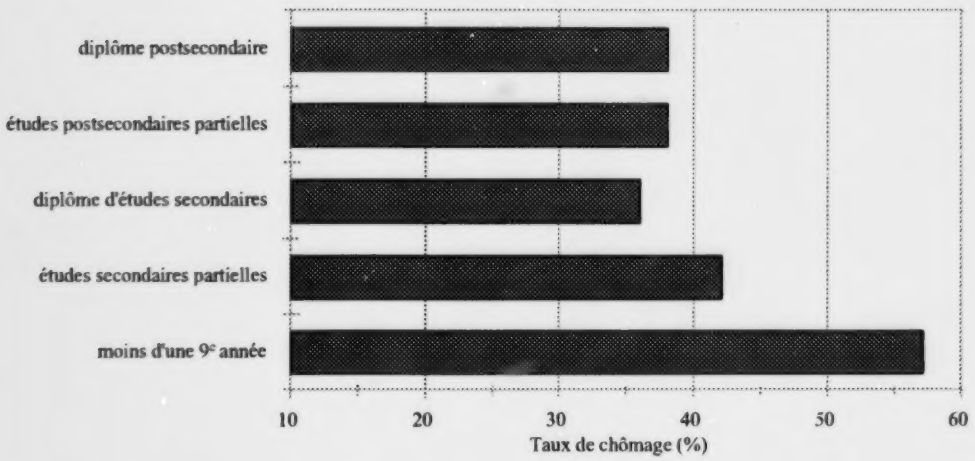
	Femmes (%)	Hommes (%)	Total (%)
Terre-Neuve	--	--	31,4
Île-du-Prince-Édouard	--	--	--
Nouvelle-Écosse	--	--	21,5
Nouveau-Brunswick	--	--	20,0
Québec	19,3	22,7	21,1
Ontario	18,3	22,0	20,2
Manitoba	--	20,8	18,6
Saskatchewan	--	--	15,4
Alberta	16,1	17,3	16,7
Colombie-Britannique	14,2	21,6	17,9
Canada	17,7	21,5	19,7

Source : Lindsay, Devereaux et Bergob, 1994

Le taux élevé de chômage se traduit par un manque d'expérience sur le marché du travail, l'absence de revenus et l'augmentation de la pauvreté chez les jeunes. Le cycle se répète tant que le taux de chômage ne diminue pas. La nature de l'économie canadienne dans son ensemble fait qu'il est difficile d'abaisser le taux de chômage. Celui-ci fluctue au gré des hauts et des bas de l'économie. Cette fluctuation n'est guère propice à la stabilité du taux de chômage et à sa diminution.

L'accès à l'éducation et à l'expérience professionnelle contribue à briser le cycle de la pauvreté. Les figures 4 et 5 illustrent l'importance de l'éducation. Il existe un rapport inverse entre le niveau de scolarité atteint et les taux de chômage de même que l'incapacité de toucher un revenu. Dans l'un ou l'autre cas, les pourcentages diminuent à mesure que le niveau de scolarité augmente.

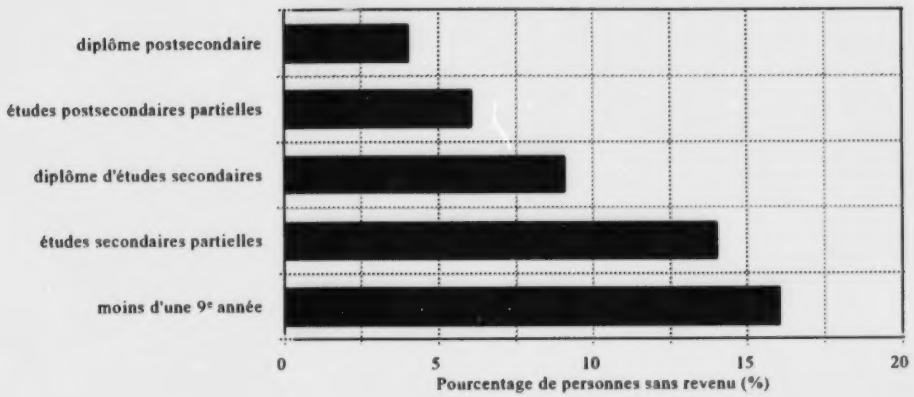
Figure 4
Relation entre le taux de chômage et le niveau de scolarité des jeunes dans les réserves, 1991



Source : Affaires indiennes et du Nord Canada, 1996

Figure 5

Pourcentage des jeunes Autochtones sans revenu, selon le niveau de scolarité, 1991



Source : Affaires indiennes et du Nord Canada, 1996

« Sans emploi, pas d'expérience; sans expérience, pas d'emploi »

Devant les multiples problèmes que posent aujourd'hui aux jeunes l'acquisition d'une expérience de travail et la transition entre les études et le travail, le gouvernement fédéral a créé un certain nombre de programmes axés sur eux. Par suite de l'annonce faite dans le budget de 1996-1997, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a mis sur pied une Stratégie d'emploi pour les jeunes dans le cadre de laquelle des fonds ont été accordés à divers ministères fédéraux pour qu'ils administrent des programmes à l'intention des jeunes, en mettant l'accent sur les possibilités d'emploi, l'éducation et l'expérience professionnelle. Le tableau 5 donne un aperçu des ministères financés par DRHC, de leurs programmes pour l'exercice 1997-1998 (soit les programmes découlant de la stratégie d'emploi pour les jeunes et les autres programmes que peut offrir le Ministère), des groupes cibles, de l'affectation des budgets et du nombre de participants visés.

Tableau 5

Programmes jeunesse réalisés dans d'autres ministères fédéraux, 1997-1998

Nom du ministère et du programme	Description	Groupe cible	Budget proposé ($)	Participation attendue
Agriculture et Agro-alimentaire Canada	a) Horizons Sciences d'Agriculture et Agro-alimentaire	diplômés sans emploi ou sous employés des programmes d'études liés aux sciences	1,2 million $ (sur 2 ans)	200 diplômés (programme de deux ans)
Patrimoine canadien	a) Jeunesse Canada au travail en sciences et en technologie	diplômés de collège ou d'université de moins de 30 ans sans emploi ou sous employés	420 000 $ (par année)	40 participants par année
	b) Jeunesse Canada au travail sur la scène internationale	diplômés de collège et d'université	1 million $ (deux ans)	67 participants sur deux ans
Agence canadienne de développement international	a) Programme jeunes stagiaires de l'ACDI	diplômés récents du collège ou de l'université qui sont sans emploi ou sous employés	7 millions $ (1997-1998) 6,4 millions $ (1998-1999)	450 stagiaires (1997-1998) 400 stagiaires (1998-1999)
Société canadienne d'hypothèques et de logement	a) Initiative de stages dans le domaine du logement à l'intention des jeunes des Premières Nations et des jeunes Inuits	jeunes Inuits et des jeunes des Premières Nations des réserves qui ont quitté l'école et sont sans emploi	1 million $ (par année)	100 participants par année
Ministère des affaires étrangères et du commerce international	a) Stages internationaux pour les jeunes (SIJ)	diplômés de collège et d'université ayant de la difficulté à faire la transition entre les études et le travail	13,4 millions $ (deux ans)	439 stagiaires (1997-1998) 401 stagiaires (1998-1999)
Environnement Canada	a) Horizons Sciences : Programme jeunes stagiaires d'Environnement Canada	diplômés en sciences de moins de 30 ans qui sont sans emploi ou sous employés	1,2 million $ (sur 2 ans)	94 participants par année (programme de deux ans)
	b) Brigade internationale de jeunes environnementalistes (BIJE)	diplômés d'un programme axé sur l'environnement d'un collège ou d'une université qui sont sans emploi ou sous employés	900 000 $ (première année) 2,1 millions $ (deuxième année)	60 participants (première année) 140 participants (deuxième année)

Nom du ministère et du programme	Description	Groupe cible	Budget proposé ($)	Participation attendue
Pêches et Océans Canada	a) Stages en sciences et en technologie	citoyens canadiens de moins de 30 ans qui sont sans emploi ou sous employés et qui ont une certaine connaissance des sciences	1 million $ (sur 2 ans)	80 stagiaires par année (programme de deux ans)
Développement des Ressources humaines Canada	a) Partenaires pour l'emploi d'été	étudiants à temps plein qui retournent aux études à l'automne	950 000 $ (1997-1998)	250 participants et plus
	b) Programmes d'emplois d'été pour étudiants de la GRC	étudiants en droit et dans des disciplines connexes	500 000 $ (1997-1998)	115 étudiants
	c) Centres des ressources humaines du Canada pour étudiants	étudiants à plein temps retournant aux études à l'automne	10,4 millions $ (1997-1998)	830 étudiants devraient être embauchés 17 000 devraient participer au programme
	c) Placement carrière-été	étudiants à plein temps retournant aux études à l'automne	90 millions $ (1997-1998)	45 000 (prévisions)
	d) Prêts aux étudiants entrepreneurs	étudiants à temps plein retournant aux études à l'automne (15 ans et plus)	1,7 million $ (1997-1998)	1 300 prêts; 2 500 emplois
	e) Service Jeunesse Canada (SJC)	jeunes de moins de 30 ans sans emploi et qui ont quitté l'école	50 millions $ (1997-1998)	5 000
	f) Programme de stages pour les jeunes	jeunes de moins de 30 ans	89 millions $ (1997-1998)	15 000
	g) Jeunesse internationale (JI)	jeunes de moins de 30 ans qui sont sans emploi et qui ont quitté l'école	10 millions $ (1997-1998)	1 500 sur deux ans
	h) Sciences et technologie - stages des conseils sectoriels nationaux	diplômés en sciences et en technologie étant sans emploi ou sous employés	5 millions $ (par année)	1 000 participants sur deux ans

Nom du ministère et du programme	Description	Groupe cible	Budget proposé ($)	Participation attendue
Industrie Canada	a) Projet technologie Jeunesse (comprend trois sous-programmes)		4,84 millions $ (par année)	425 stagiaires par année
	i) Programme d'accès communautaire - Projet d'emploi pour les jeunes	jeunes des milieux ruraux et désavantagés étant sans emploi ou sous employés		
	ii) Ordinateurs pour l'école, Programme d'expérience de travail technique	diplômés en technologie de l'information étant sans emploi ou sous employés		
	iii) Initiative d'emploi jeunesse de Rescol	diplômés de collège ou d'université qui possèdent des compétences en technologie de l'information et qui sont sans emploi ou sous employés		
	b) Camps nationaux d'initiation à l'inforoute, aux sciences et à l'entrepreneurship	diplômés de collège ou d'université qui sont sans emploi ou sous employés	367 000 $ (par année)	100 participants sur deux ans
Conseil national de recherches du Canada	a) Stages de recherche concertée en sciences du CNRC	diplômés de collège ou d'université qui sont sans emploi ou sous employés	533 000 $ (deux ans)	40 participants (1997-1998) 50 participants (1998-1999)
	b) Programme de stages en sciences et en technologie avec les PME	candidats (diplômés de collège ou d'université/ recrutés dans les universités et les collèges, ainsi que dans les collectivités des Inuits, des Premières Nations et des Métis	4,84 millions $ (par année)	980 sur deux ans

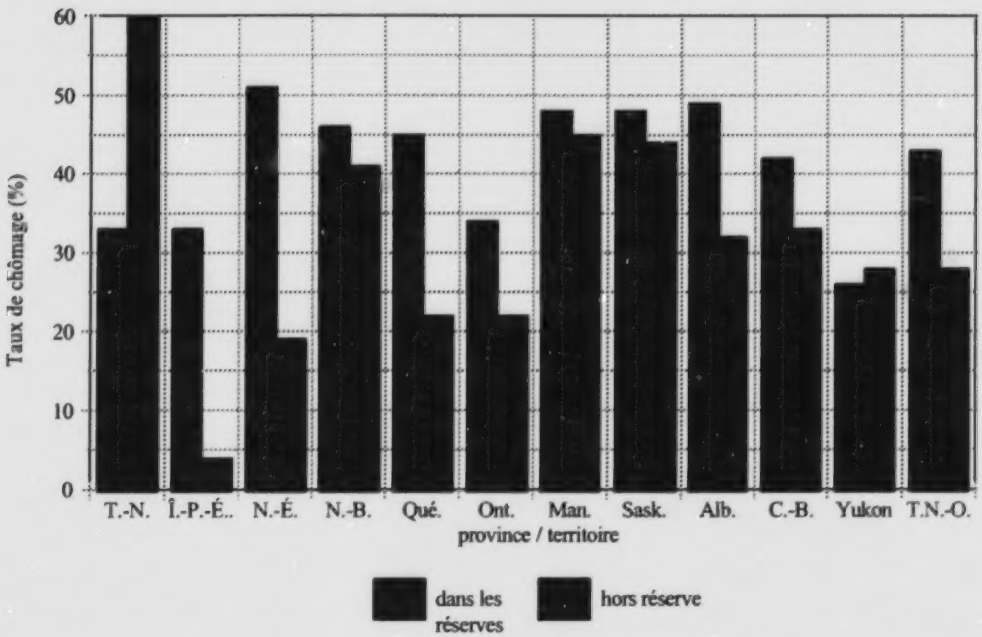
Nom du ministère et du programme	Description	Groupe cible	Budget proposé ($)	Participation attendue
Ressources naturelles Canada	a) Programmes de stages en sciences et en technologie	diplômés en sciences, en génie ou en administration qui sont sans emploi ou sous employés	600 000 $ (par année)	100 stagiaires sur deux ans (périodes de 12 mois)

Affaires indiennes et du Nord Canada	Programme placement carrière-été pour les étudiants	Programme de camps d'été scientifiques et technologiques	Programme d'alternance études-travail	Programme des jeunes entrepreneurs inuits	Programme d'acquisition d'expérience de travail pour les jeunes	Totaux	
						Affaires indiennes	Ensemble des programmes fédéraux
1996-1997	5 900 000 $	800 000 $	3 200 000 $	s. o.	s. o.	9 900 000 $	–
1997-1998	8 200 000 $	1 800 000 $	6 000 000 $	1 500 000 $	6 500 000 $	24 000 000 $	$286 683 500

Source : Développement des ressources humaines, 1997

Même si tous les programmes étaient ouverts et accessibles à l'ensemble des jeunes Canadiens, la situation unique des populations des réserves rendait nécessaire les initiatives s'adressant spécialement aux jeunes des réserves. Les jeunes des Premières Nations âgés de 15 à 24 ans qui vivent dans les réserves affichent un taux de chômage de 44 % (calcul fondé sur la proportion de la population active qui est sans emploi). En dehors des réserves, le taux de chômage des jeunes Autochtones (15-24 ans) est également élevé, soit 32 % (Statistique Canada, 1994). La population nombreuse des jeunes dans les collectivités des Premières Nations fait pression sur le marché de l'emploi dans les collectivités de petite taille.

Figure 6
Taux de chômage des jeunes Autochtones (15-24 ans), par province/territoire, 1991



Source : Affaires indiennes et du Nord Canada, 1996

Affaires indiennes et du Nord Canada a conçu, dans le cadre de la Stratégie Jeunesse, trois programmes destinés aux jeunes Inuits et aux jeunes des Premières Nations des réserves.

Ces programmes sont présentés brièvement au tableau 6.

Tableau 6

Programmes de la Stratégie Jeunesse des Affaires indiennes et du Nord Canada, 1996-1997 et 1997-1998

Nom du programme	Description	Groupe-cible	Budget proposé ($)	Participation attendue
Programme placement carrière-été pour les étudiants indiens et inuits	Procure de l'expérience et de la formation professionnelles à des jeunes Inuits et des jeunes des Premières Nations qui fréquentent l'école, au cours des mois d'été dans la réserve	étudiants autochtones de niveau secondaire ou post-secondaire vivant dans les réserves	5,9 millions $ (1996-1997); 8,2 millions $ (1997-1998)	plus de 3 000 participants par année
Programme de camps d'été scientifiques et technologiques pour les Premières Nations et les Inuits	Procure une expérience pratique dans diverses disciplines scientifiques et technologiques aux jeunes Inuits et aux jeunes des Premières Nations des réserves	étudiants autochtones des réserves	800 000 $ (1996-1997); 1,8 million $ (1997-1998)	3 000 étudiants par année
Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations	Permet de financer des projets soumis par les autorités scolaires des Premières Nations aux fins d'établir, de maintenir ou d'élargir des programmes d'alternance études-travail pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières Nations des réserves qui fréquentent des écoles administrées par les bandes ou des écoles fédérales.	élèves de la 7e à la 13e année qui fréquentent des écoles des Premières Nations dans les réserves	3,2 millions $ (1996-1997); 6 millions $ (1997-1998)	5 000 étudiants par année

Source : Développement des ressources humaines Canada, 1997

Les pages qui suivent donnent un aperçu des résultats connus de chacun des trois programmes du MAINC liés à la Stratégie Jeunesse pour 1996-1997. Ces résultats mettent en relief les taux de participation et des renseignements financiers qui nous aident à dégager une idée d'ensemble de l'efficacité et de l'efficience des programmes. Toutes les données présentées dans cette section reposent sur les rapports reçus par les Premières Nations et/ou les organismes ayant assuré la mise en oeuvre des différents programmes dans les différentes régions. Comme ces rapports sont incomplets dans certains cas, il faut considérer les chiffres présentés comme de simples estimations. Toutes les références à l'information financière sur les programmes se fondent sur les régions où le taux de production de rapports est supérieur à 60 %.

Programme placement carrière-été pour les étudiants indiens et inuits, 1996-1997

Le Programme placement carrière-été pour les étudiants indiens et inuits a employé en tout 3 768 étudiants au cours de l'été 1996-1997 (tableau 7). Les régions où la participation a été la plus forte sont le Québec (819 étudiants), le Manitoba (782) et l'Alberta (773). Il est intéressant de noter qu'à l'exception du Manitoba, ces résultats ne correspondent pas aux régions où la population des jeunes Autochtones âgés de 15 à 24 ans est la plus élevée (tableau 2). En proportion, les personnes de sexe féminin sont plus nombreuses à participer au programme que les personnes de sexe masculin.

Tableau 7
Nombre total de participants par région

Atlantique	206		
Québec	819		
Ontario	652	Pourcentage de participants selon le sexe :	
Manitoba	782		
Saskatchewan	315	Sexe masculin	47 %
Alberta	773	Sexe féminin	53 %
Colombie-Britannique	96		
Yukon	38		
Territoires du Nord-Ouest	87		
Canada	3 768		

Comme le montre la figure 7, 21 % des 3 768 participants au Programme placement carrière-été pour les étudiants indiens et inuits étaient en 10^{e} année, et 20 % étaient en 11^{e} année. Il s'ensuit que 61,2 % des participants étaient âgés de 15 à 19 ans, et 17,6 % étaient âgés de 20 à 24 ans (figure 8). Deux raisons pourraient expliquer cette concentration de participants au niveau de l'école secondaire. Premièrement, le programme est peut-être plus attrayant pour les étudiants de niveau secondaire. Deuxièmement, il se peut que l'accès au programme soit plus difficile pour les étudiants qui fréquentent un établissement d'enseignement postsecondaire (collège ou université) situé loin de leur collectivité. Les participants faisant des études post-secondaires étaient peut-être rentrés chez eux pour l'été.

Figure 7
Niveau de scolarité des participants

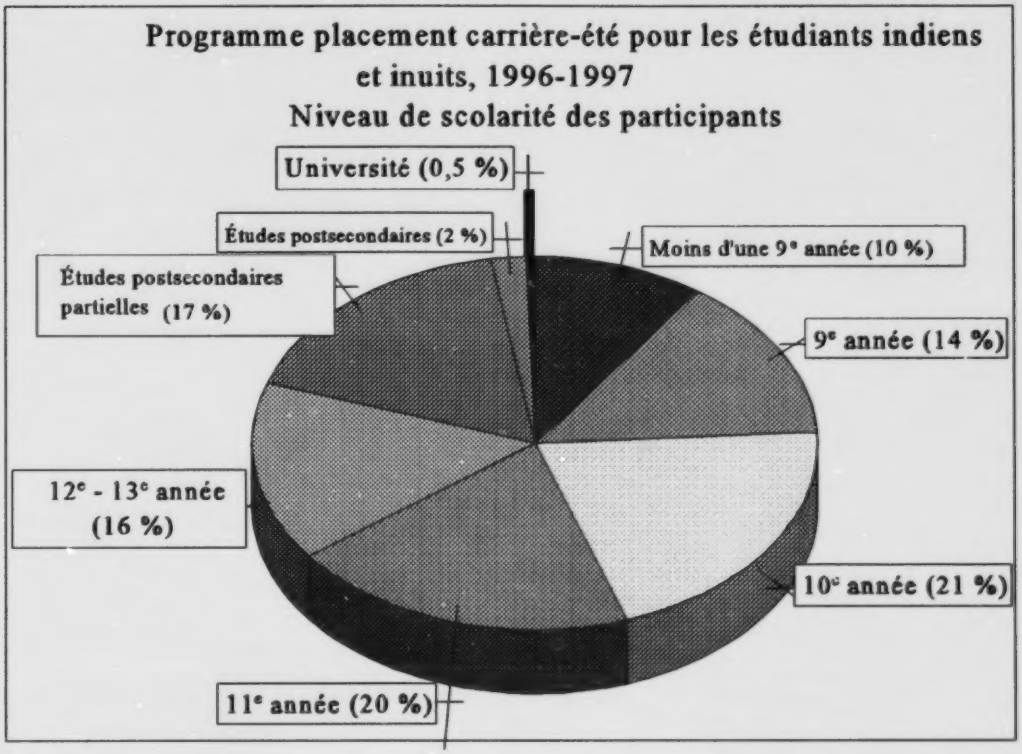
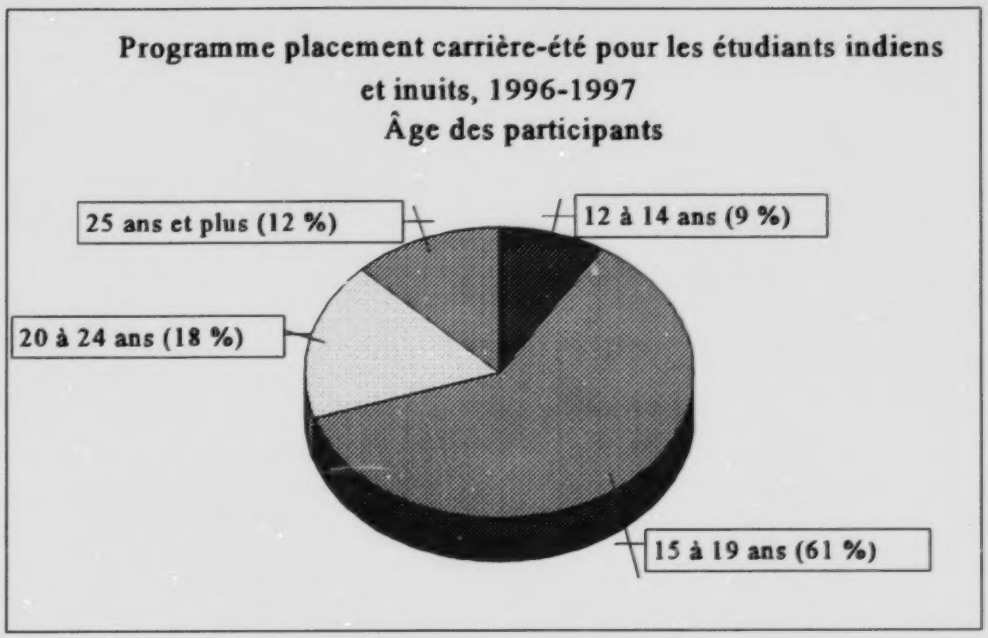
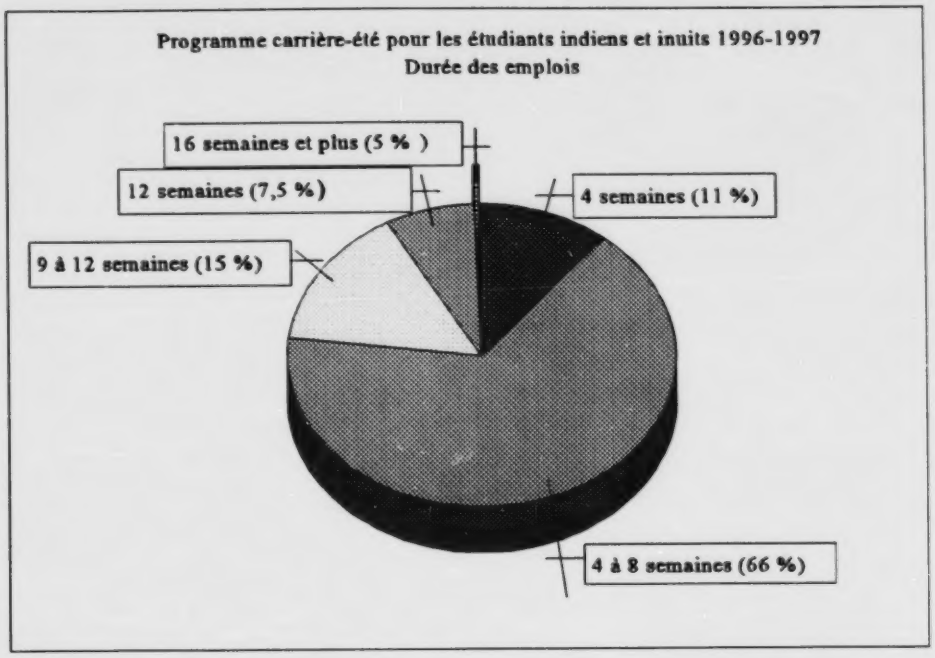


Figure 8
Âge des participants



La majorité des emplois d'été offerts dans le cadre du programme ont duré de 4 à 8 semaines (66 %) ou de 9 à 12 semaines (15 %) (Figure 9), ce qui correspond à peu près à la durée des vacances d'été des étudiants. Ceux-ci peuvent ainsi terminer leur travail avant de reprendre les études.

Figure 9
Durée des emplois



D'après l'information financière reçue des Premières Nations, conformément aux exigences en matière de rapports établies dans la stratégie, 6 294 350 $ ont été dépensés dans l'ensemble des régions pour le programme (tableau 8). Des rapports ont été fournis relativement à 4 374 844 $ seulement de la portion fédérale du financement, alors que le budget fédéral consacré au programme s'établit à 5,9 millions de dollars. Les régions dont les rapports font état des dépenses les plus élevées sont l'Alberta (18,4 % du budget total), le Québec (18,2 %), le Manitoba (18,0 %) et l'Ontario (17,1 %). Ces chiffres reposent sur la somme accordée par le MAINC aux différentes régions ainsi que sur les fonds d'autres sources obtenus par l'effet de levier dans chaque région. Comme le montre la figure 10, la répartition des fonds fédéraux était en relation, dans une certaine mesure, avec le nombre de participants dans chaque région.

L'ensemble des fonds obtenus d'autres sources de financement est un indicateur possible de l'efficacité du programme. Par exemple, la capacité d'établir et de maintenir des partenariats avec des organismes ou institutions de l'extérieur témoigne de l'intérêt général que suscite le programme chez les tiers et améliore ses perspectives de viabilité. Dans l'ensemble des régions, 1 897 113 $ ont été recueillis en tout auprès d'autres sources de financement. Cela représente

30 % de toutes les dépenses engagées dans le cadre du programme. Les régions du Québec (512 501 $ provenant d'autres sources), de l'Alberta (498 499 $) et de l'Ontario (405 542 $) ont établi des partenariats qui leur ont procuré un levier financier considérable et les ont aidées à moins dépendre des fonds fédéraux.

Les sommes totales consacrées à la gestion du programme sont un indicateur de son efficience. En tout, l'ensemble des régions y ont consacré 582 791 $, soit 9,3 % des dépenses totales au titre du programme. Un programme conçu pour être facile à administrer et à mettre en application se traduit par des dépenses moins élevées au chapitre de la gestion. D'autres indicateurs méritent d'être examinés, soit par exemple l'existence d'une infrastructure de programme, la taille de la population des jeunes Autochtones dans la région (tableau 2) et/ou la proportion des fonds qui vont directement aux étudiants. Parmi les régions où le taux de production de rapports est supérieur à 60 %, celles qui ont dépensé le moins pour la gestion du programme sont la Saskatchewan (49 227 $), l'Atlantique (58 667 $) et le Québec (78 052 $). Soulignons encore une fois que ces chiffres ne sont que des estimations, puisque certains résultats reposent sur des rapports incomplets.

Tableau 8

Information financière, Programme placement carrière-été pour les étudiants indiens et inuits

Région	Dépenses totales	Pourcentage des dépenses totales	Fonds fédéraux visés par les rapports	Portion fédérale du budget	Autres sources de financement	Dépenses totales de gestion	% des dépenses liées à la gestion	Fonds versés directement aux étudiants	% des fonds versés directement aux étudiants	Taux de production de rapports
Atlantique	532 078,60 $	8,5 %	356 360,00 $	356 360,00 $	175 718,60 $	58 667,33 $	11,0 %	473 411,30 $	89 %	100 %
Québec	1 143 070,20 $	18,2 %	640 150,00 $	640 150,00 $	512 501,20 $	78 052,00 $	6,8 %	1 065 018,20 $	93 %	100 %
Ontario	1 073 281,00 $	17,1 %	943 728,70 $	1 281 480,00 $	405 541,90 $	86 950,15 $	8,1 %	927 817,30 $	86 %	74 %
Manitoba	1 119 760,00 $	18,0 %	763 519,00 $	821 280,00 $	167 347,00 $	107 313,00 $	9,6 %	1 020 914,00 $	91 %	93 %
Saskatchewan	703 280,00 $	11,2 %	703 280,00 $	703 280,00 $	-	49 227,00 $	7,0 %	654 053,00 $	93 %	100 %
Alberta	1 155 391,00 $	18,4 %	577 545,10 $	696 200,00 $	498 499,30 $	145 265,70 $	13 %	999 053,70 $	86 %	83 %
C. -B.	277 065,40 $	4,4 %	194 405,30 $	964 650,00 $	64 577,53 $	23 236,30 $	8,4 %	232 774,60 $	84 %	20 %
Yukon	32 353,97 $	1,0 %	27 149,05 $	53 100,00 $	5 204,92 $	1 494,84 $	5 %	30 859,13 $	95 %	51 %
T. N. -O.	258 069,40 $	4,1 %	16 707,20 $	383 500,00 $	67 722,60 $	32 584,44 $	13 %	210 228,10 $	82 %	44 %
Total	6 294 349,57 $	100 %	4 374 844,35 $	5 900 000 $	1 897 113,05 $	582 790,76 $	9,3 %	5 614 129,33 $	89 %	74 %

Notes : 1) *Dépenses totales = Fonds fédéraux visés par les rapports + Autres sources de financement*

2) *Pourcentage des dépenses totales = (Dépenses totales de la région / Dépenses totales pour l'ensemble des régions)*100*

3) *Fonds fédéraux visés par les rapports = Chiffres fondés sur les rapports des groupes d'utilisateurs*

4) *Portion fédérale du budget = Sommes versées aux groupes d'utilisateurs par le MAINC*

5) *Autres sources de financement = Contributions provenant de sources autres que le MAINC, d'après les rapports des groupes d'utilisateurs*

6) *Dépenses totales liées à la gestion = D'après les rapports des groupes d'utilisateurs*

7) *Pourcentage des dépenses consacrées à la gestion = (Dépenses totales de gestion / Dépenses totales de la région)*100*

8) *Fonds versés directement aux étudiants = Sommes qui vont directement aux étudiants*

9) *Pourcentage des fonds versés directement aux étudiants = (Fonds versés directement aux étudiants / Dépenses totales de la région)*100*

10) *Taux de production de rapports = Pourcentage des fonds ayant fait l'objet de rapports. Ce chiffre est calculé de la façon suivante : (Fonds fédéraux visés par les rapports / portion fédérale du budget) *100*

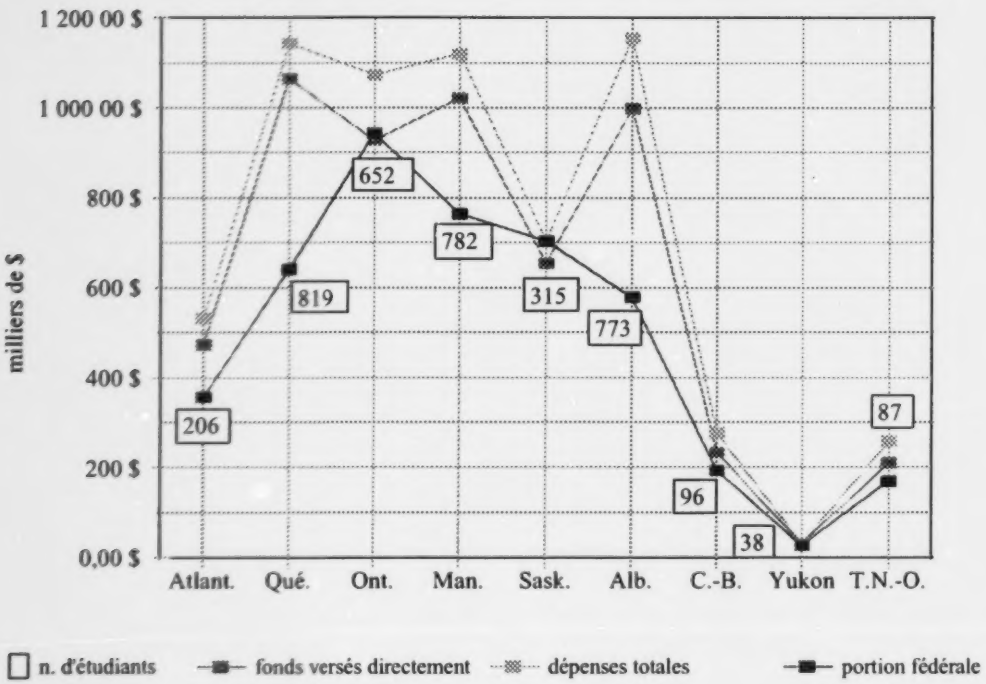
11) *Des sommes ont été déclarées en trop ou en moins dans les rapports de nombreuses régions. Les écarts s'établissent comme suit :*
Québec - 9 581 $ en moins (Rapports d'un groupe) / Ontario - 516 448,22 $ en moins (Rapports de deux groupes) - 240 458,30 $ en trop (Rapport d'un groupe)
Manitoba - 12 958 $ en moins (Rapports de sept groupes) - 209 868 $ en trop (Rapports de deux groupes)
Alberta - 9 517,93 $ en moins (Rapports de cinq groupes) - 64 610,51 $ en trop (Rapports de quatre groupes)
C. -B. - 2 836,66 $ en moins (Rapports de trois groupes) - 19 466,09 $ en trop (Rapports de quatre groupes)
T. N. -O. - 4 784,52 $ en moins (Rapports de trois groupes) - 22 794,57 $ en trop (Rapports de quatre groupes)

12) *Pour déterminer l'exactitude des rapports des différentes régions, on a divisé la valeur des fonds fédéraux visés par les rapports par la portion fédérale du budget. On obtient ainsi le pourcentage des fonds visés par l'information contenue dans les rapports.*

Dans l'ensemble des régions, le total des fonds versés directement aux étudiants s'est élevé à 5 614 129 $, ce qui représente 89 % des dépenses totales du programme. C'est dans les régions du Québec, de la Saskatchewan, du Manitoba et de l'Atlantique que les pourcentage de fonds versés directement aux étudiants ont été les plus élevés (93 %, 93 %, 91 % et 89 % respectivement). Ce pourcentage était également élevé dans la région du Yukon, mais la valeur obtenue repose uniquement sur les rapports de deux groupes d'utilisateurs. On peut voir à la figure 10 que les fonds versés directement aux étudiants sont relativement proportionnels aux dépenses totales du programme.

Figure 10

Programme placement carrière-été pour les étudiants indiens et inuits, résultats choisis, par région



Source : Rapports sur le programme, Affaires indiennes et du Nord Canada, 1997

Programme de camps d'été scientifiques et technologiques pour les Premières Nations et les Inuits, 1996-1997

Un total de 2 032 étudiants ont participé au Programme de camps d'été scientifiques et technologiques (tableau 9). La région qui a compté le plus grand nombre de participants est celle des Territoires du Nord-Ouest (549), suivie par l'Alberta (344) et la Colombie-Britannique (250). Le nombre élevé de participants dans les Territoires du Nord-Ouest peut s'expliquer par le fait que la région a organisé un certain nombre d'ateliers d'un ou deux jours en sciences. Par ailleurs, si l'on se reporte au tableau 2, on constate que la population des jeunes Autochtones de l'Alberta est l'une des plus nombreuses au Canada.

Tableau 9
Nombre total de participants par région

Atlantique	195	
Québec	197	
Ontario	215	Pourcentage de participants selon le sexe :
Manitoba	95	
Saskatchewan	127	Sexe masculin 48 %
Alberta	344	Sexe féminin 52 %
Colombie-Britannique	250	
Yukon	60	
Territoires du Nord-Ouest	549	
Canada	2 032	

Les camps d'été s'adressaient en général à de jeunes enfants ayant moins d'une 6e année ou d'une 7e année. On peut d'ailleurs le constater aux figures 11 et 12, qui montrent que 36,1 % et 25 % des participants avaient moins d'une 6e année et d'une 7e année respectivement. Plus de la moitié de ces jeunes avaient 12 ou 13 ans (61,1 %). Le nombre de participants diminue à mesure que l'âge et le niveau de scolarité augmentent.

Figure 11 - Niveau de scolarité des participants

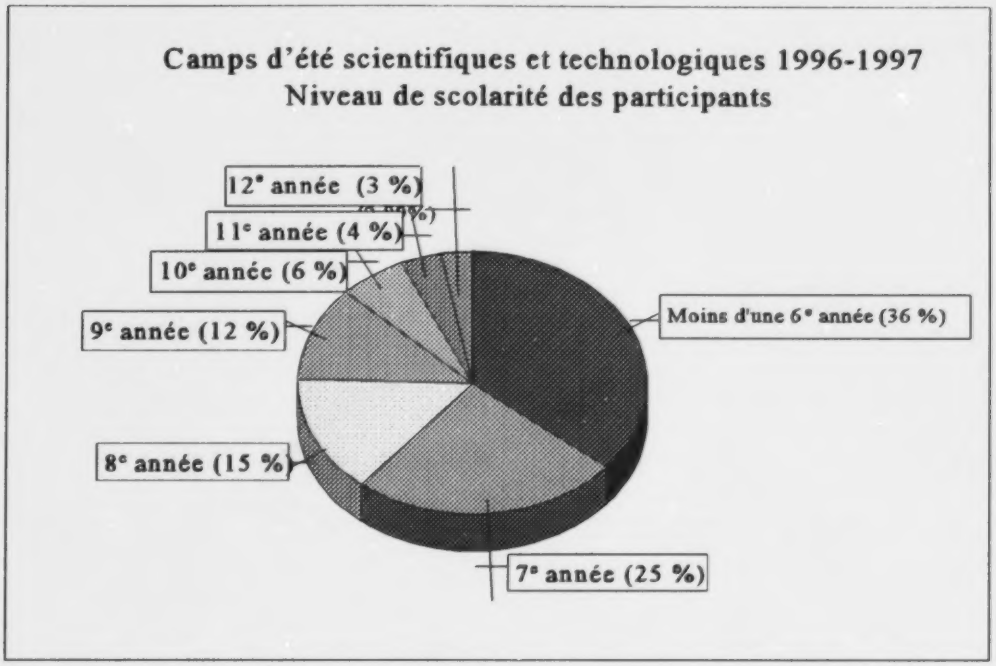
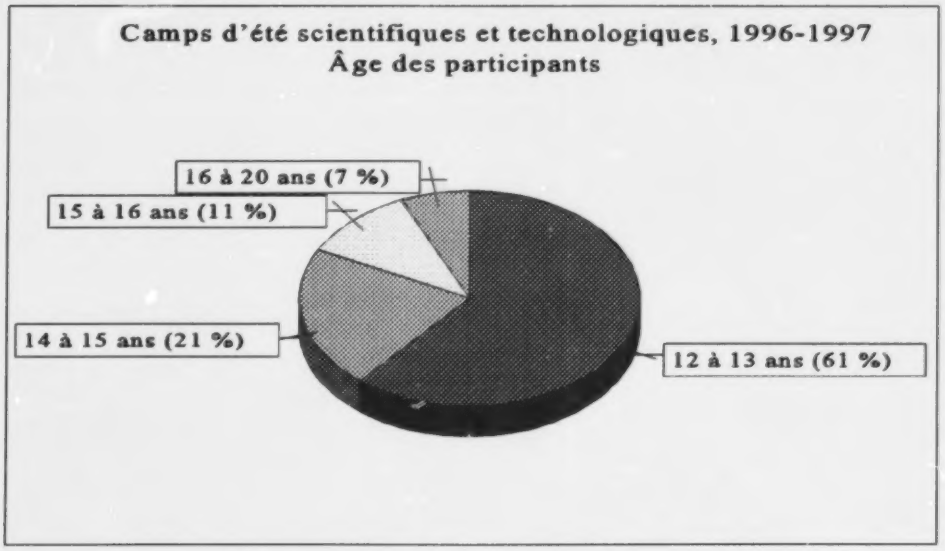


Figure 12 - Âge des participants



D'après l'information financière reçue des régions, 690 940 $ ont été dépensés en tout pour le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques (tableau 9). Les régions faisant état des dépenses les plus élevées, parmi celles qui affichent un taux de production de rapports supérieur à 60 %, sont l'Ontario (205 981 $), les T. N. -O. (121 775 $) et la Saskatchewan (121 154,75 $); ces sommes représentent 30 %, 18 % et 17 % respectivement des dépenses totales pour l'ensemble des régions.

La majorité des régions ont reçu des ressources financières provenant d'autres sources que le MAINC. C'est en Ontario que la proportion de fonds tirés d'autres sources (71 820 $) est la plus élevée, représentant 35 % de toutes les dépenses consacrées au programme dans cette région. Par ailleurs, l'Ontario est l'une des régions qui a consacré l'un des pourcentages les plus élevés des dépenses à la gestion du programme (20 %), exception faite de la Saskatchewan (33 %). Il est permis de penser que cette proportion élevée de dépenses de gestion est attribuable au fait que les exigences administratives liées à ce programme sont relativement plus importantes que dans le cas des deux autres programmes, puisqu'il nécessite davantage de main-d'œuvre. Les régions qui ont le moins dépensé au chapitre de la gestion sont l'Atlantique (3,6 %) et le Québec (9,4 %).

Tableau 10

Information financière, Programme de camps d'été scientifiques et technologiques

Région	Dépenses totales engagées au titre du programme	Fonds fédéraux visés par les rapports	Portion fédérale du budget	Autres sources de financement	Dépenses totales de gestion	% des dépenses liées à la gestion	Taux de production de rapports
Atlantique	55 558,00 $	46 608,00 $	48 000,00 $	8 950,00 $	2 000,00 $	3,6 %	97 %
Québec	116 028,33 $	87 986,00 $	96 000,00 $	28 042,33 $	10 878,93 $	9,4 %	92 %
Ontario	205 980,50 $	136 000,00 $	136 000,00 $	71 820,00 $	41 352,28 $	20 %	100 %
Manitoba	12 472,00 $	7 812,00 $	120 000,00 $	9 976,00 $	3 100,00 $	25 %	7 %
Saskatchewan	121 154,75 $	104 000,00 $	104 000,00 $	17 150,75 $	40 472,97 $	33 %	100 %
Alberta	53 962,99 $	49 870,62 $	112 000,00 $	3 092,37 $	12 879,75 $	24 %	45 %
C. -B.	-	-	96 000,00 $	-	-	-	0 %
Yukon	4 008,00 $	4 008,00 $	8 000,00 $	-	275,00 $	6,9 %	50 %
T. N. -O.	121 775,43 $	76 252,43 $	80 000,00 $	45 523,00 $	22 100,00 $	18 %	95 %
Total	690 940,00 $	512 537,05 $	800 000,00 $	184 554,45 $	133 058,93 $	19 %	64 %

Notes : 1) Dépenses totales engagées au titre du programme = Fonds fédéraux visés par les rapports + Autres sources de financement.

2) Fonds fédéraux visés par les rapports = Sommes déclarées par les groupes d'utilisateurs, relativement aux sommes reçues du MAINC.

3) Portion fédérale du budget = Sommes réservées au programme par le MAINC, par région.

4) Autres sources de financement = Sommes données par des sources autres que le MAINC, d'après les rapports de chaque région.

5) Dépenses totales de gestion = Sommes consacrées à la gestion du programme, d'après les rapports de chaque région.

*6) Pourcentage des dépenses liées à la gestion = (Dépenses totales de gestion/Dépenses totales au titre du programme)*100*

*7) Taux de production de rapports = Pourcentage de rapports remis. Cette valeur est calculée comme suit : (Fonds fédéraux visés par les rapports / portion fédérale du budget)*100.*

8) Des sommes ont été déclarées en trop ou en moins dans les rapports de certaines régions. Les écarts s'établissent comme suit : Ontario - 1 839,50 $ en moins / Manitoba -5 316,00 $ en moins / Alberta 1 000,00 $ en trop.

Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations, 1996-1997

Le délai de production des rapports sur le Programme d'alternance études-travail était mars 1997; par conséquent, ces rapports n'ont pu être pleinement intégrés à l'évaluation. Les rapports reçus de certaines régions n'étaient que des rapports provisoires ou des rapports de milieu d'exercice. Tous les renseignements disponibles au moment de la préparation de l'aperçu statistique accompagnant l'évaluation sont présentés dans la partie suivante.

La figure 13 indique le nombre d'écoles des Premières Nations qui ont participé au Programme d'alternance études-travail dans chaque région. Le tableau 11 présente certains renseignements de base sur le programme, dont le nombre de participants par région, leur sexe, leur âge, leur niveau de scolarité, et les fonds accordés par le MAINC. Il importe de noter que les rapports relatifs à de nombreuses régions sont incomplets; par conséquent, les chiffres présentés ici doivent être vus comme de simples estimations. Tous les autres renseignements financiers concernant par exemple les fonds obtenus d'autres sources et les dépenses liées à la gestion du programme ne sont pas encore disponibles.

Tableau 11
Caractéristiques du Programme d'alternance études-travail

Région	Nombre de participants	Sexe	Âge	Niveau de scolarité	Fonds accordés par le MAINC
Atlantique	--	--	--	--	96 000 $
Québec	161	féminin : 64 masculin : 97	13 à 22 ans	Principalement 12e et 13e années	288 000 $
Ontario	--	--	--	--	544 000 $
Manitoba	--	--	--	--	832 000 $
Saskatchewan	399	féminin : 264 masculin : 135	non précisé	(8e) 9e année	672 000 $
Alberta	52	féminin : 15 masculin : 22 non précisé : 15	13 à 22 ans	7e à 12e année	480 000 $
Colombie-Britannique	267	féminin : 127 masculin : 106 non précisé : 36	12 ans à adulte	7e à 12e année	288 000 $
Total	879	féminin : 470 masculin : 360 non précisé : 51			3 200 000 $

Résumé

Le taux de chômage est actuellement élevé chez les jeunes Canadiens, ce qui les prive de l'expérience professionnelle exigée par leurs futurs employeurs. Pour les jeunes des Premières Nations vivant dans les réserves, ce problème est d'autant plus aigu qu'à un taux de chômage élevé chez les jeunes s'ajoute le fait que les jeunes sont nombreux dans les collectivités des Premières Nations. Cette forte concentration de jeunes dans de petites collectivités risque d'accentuer la concurrence entre eux pour des débouchés limités. Pour se tailler une place dans un tel contexte compétitif, les jeunes doivent améliorer leurs compétences personnelles. À cette fin, ils peuvent faire des études plus poussées, tout en diversifiant leurs connaissances au contact de différents domaines, et cerner les possibilités d'acquérir des compétences en relations interpersonnelles, une éthique de travail personnelle et une meilleure compréhension du monde du travail.

Reconnaissant que les jeunes Canadiens doivent acquérir de l'expérience professionnelle, un certain nombre de ministères fédéraux ont conçu des programmes visant à leur offrir des occasions de se rapprocher du monde du travail. Les programmes du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien ont permis à des jeunes des Premières Nations vivant dans les réserves de faire connaissance avec différents aspects des sciences de la technologie, d'occuper des emplois d'été et d'acquérir une expérience de travail. La Stratégie Jeunesse a englobé une proportion importante des jeunes des Premières Nations, puisqu'elle offrait des programmes auxquels pouvaient participer des jeunes de la 6e année à l'université, dont l'âge pouvait aller de 12 ans à 25 ans et plus. Ces résultats montrent que le programme vise à répondre aux besoins professionnels des étudiants pendant qu'ils sont aux études, avant qu'ils fassent la transition vers le travail à plein temps.

Un certain nombre d'indicateurs importants d'efficience et d'efficacité peuvent être dégagés de l'information contenue dans les rapports suivis présentés par les Premières Nations. Par exemple, on peut déterminer l'efficience de différents programmes en fonction des dépenses totales consacrées à leur gestion. Voilà un indicateur du soin mis à concevoir le programme et à bien renseigner les responsables de sa réalisation et les utilisateurs (organismes des Premières Nations chargés de la mise en œuvre, bureaux régionaux du MAINC, conseils tribaux, Premières Nations). Le nombre de participants indique combien d'étudiants ont été recrutés pour chaque programme, ce qui permet de mieux évaluer la disponibilité de l'information, l'utilité des communications et l'accessibilité des programmes.

La capacité d'attirer des sources extérieures de financement est un indicateur de l'efficacité des programmes. Ces « autres » sources peuvent offrir des ressources financières, humaines ou matérielles à l'appui du programme, favorisant ainsi sa viabilité et son élargissement. En outre, les renseignements concernant notamment l'âge et le niveau de scolarité des participants aident à déterminer si le programme a visé la bonne clientèle. Par exemple, les programmes qui ont pour objectif général d'offrir des débouchés liés à la carrière en vue de faciliter l'accès au marché du travail (MAINC, 1996) doivent s'appuyer sur de l'information indiquant à quel moment le

programme est utilisé. Il est important de viser les bons groupes d'âge si l'on veut influer sur la poursuite des études et les intérêts professionnels (Programme de camps d'été scientifiques et technologiques), la prise en considération de différents débouchés professionnels et l'acquisition d'une expérience pratique (Programme placement carrière-été pour les étudiants et Programme d'alternance études-travail).

Comme il est précisé dans la Stratégie Jeunesse, les organismes des Premières Nations chargés de sa mise en œuvre ainsi que les bureaux régionaux du MAINC doivent faire rapport sur les résultats des programmes. La production de rapports en temps opportun et la reddition de comptes sont indispensables si l'on veut déterminer l'efficience et l'efficacité de la stratégie globale. La présente annexe a fait etat de toute l'information reçue concernant les résultats des trois programmes liés à la Stratégie Jeunesse. Rappelons ici que les chiffres présentés ne sont que des estimations. D'autres renseignements restent à recevoir de différentes sources au sujet de ces trois programmes.

Bibliographie

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Youth and the Labour Market : Elements of a Youth Strategy*, Développement des ressources humaines Canada, 1995, Ottawa.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Stratégie emploi jeunesse (http://youth.hrdc-drhc.gc.ca/yes/mainx.shtml)*. Développement des ressources humaines Canada, 1997, Ottawa.

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA. *Selected Population, Employment and Income Statistics on Aboriginal Youth*, Direction de la recherche et de l'analyse. Direction générale de la législation, 1996, Ottawa.

LINDSAY, Colin, Mary Sue DEVEREAUX et Michael BERGOB (1994) *Les jeunes au Canada, Projet des groupes cibles, 2e éd.* Ministère de l'industrie, des sciences et de la technologie, 1994, Ottawa.

STATISTIQUE CANADA. *Population : caractéristiques démographiques, niveau de scolarité par groupe d'âge,* Approvisionnements et Services Canada, 1978, Ottawa.

STATISTIQUE CANADA. *Âge, sexe et état matrimonial.* Ministère de l'industrie, des sciences et de la technologie, 1992, Ottawa.

STATISTIQUE CANADA. *Enquête auprès des peuples autochtones : scolarité, travail et activités connexes, revenu, dépenses et mobilité.* Ministère de l'industrie, des sciences et de la technologie, 1993, Ottawa.

STATISTIQUE CANADA. *Niveau de scolarité et fréquentation scolaire.* Ministère de l'industrie, des sciences et de la technologie, 1993, Ottawa.

STATISTIQUE CANADA. *Faits saillants du recensement de 1991 : âge et sexe,* Ministère de l'industrie, des sciences et de la technologie, 1994, Ottawa.

Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne
Services ministériels
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien

Cadre d'évaluation de la Stratégie Jeunesse du MAINC

Annexe 6
96/26

Table des matières

Page

Résumé ..... **i**
Mesure continue du rendement i
Indicateurs à long terme i
Prochaines étapes ii

Introduction **1**
Objet du rapport 1
Raison d'être du cadre d'évaluation 2
Démarche 2

Mesure du rendement **3**
Qu'est-ce que la mesure du rendement? 3
Objectifs 3
Distinction entre la mesure continue du rendement et les indicateurs d'évaluation 4

Stratégie Jeunesse du MAINC - Profil des programmes **6**
Contexte 6
Modèle logique 6
Résumé 10

Cadre d'évaluation et de responsabilité 12
Mesures continues du rendement, indicateurs, sources de données 12
Indicateurs clés à long terme 16
Questions et enjeux faisant l'objet d'une évaluation 17

Méthodes et démarches à envisager pour les futures évaluations 23
Méthodes à envisager 23
Processus d'évaluation 27
Prochaines étapes 29
Bibliographie 29

Programme placement carrière-été pour les étudiants inuits et des Premières Nations 31
Description 31
Admissibilité au programme et lignes directrices 31
Financement 31
Participation en 1996-1997 31
Modèle logique 32

Table des matières (suite)

Page

Programme de camps scientifiques et technologiques pour les

Premières Nations et les Inuits 35
Description 35
Admissibilité au programme et lignes directrices 35
Financement 36
Participation en 1996-1997 36
Modèle logique 36

Programme d'alternance études-travail pour les écoles des

Premières Nations 39
Description 39
Admissibilité au programme et lignes directrices 39
Financement 40
Participation en 1996-1997 40
Modèle logique 40

Programme d'acquisition d'expérience de travail pour les Inuits

et les membres des Premières Nations 43
Description 43
Admissibilité au programme et lignes directrices 43
Financement 43
Participation estimée en 1997-1998 43
Modèle logique 45

Programme des jeunes entrepreneurs inuits et des Premières Nations 47
Description 47
Admissibilité au programme et lignes directrices 47
Financement 47
Participation estimée en 1997-1998 47
Modèle logique 49

Résumé

Le présent rapport sur le cadre d'évaluation accompagne l'Évaluation provisoire de la Stratégie Jeunesse du MAINC et sert de guide pour l'identification des indicateurs clés liés aux objectifs, aux activités et aux résultats attendus du programme. Il sert aussi à mesurer les résultats du programme, de façon continue et à longue échéance. Le cadre fait par ailleurs ressortir les aspects qui devront faire l'objet d'une évaluation future. Le rapport est destiné au Ministère et aux organismes des Premières Nations.

Mesure continue du rendement

La mesure continue du rendement permet d'évaluer au jour le jour le fonctionnement du programme et rend compte des résultats courants obtenus par les Premières Nations et le MAINC. Le cadre sert à mesurer les résultats suivants :

- les données relatives à la nature de l'intervention;
- les ressources utilisées aux fins des programmes;
- la documentation relative aux activités des programmes;
- les résultats des programmes.

L'examen de l'information que les Premières Nations et le MAINC recueillent actuellement révèle que pour l'essentiel, les données courantes nécessaires à l'évaluation continue des résultats du programme font déjà l'objet d'une collecte. Le cadre livre un aperçu des renseignements courants additionnels dont le MAINC et les Premières Nations devraient également peut-être tenir compte.

Indicateurs à long terme

Les indicateurs à long terme servent à évaluer les répercussions de la stratégie et à déterminer si les résultats attendus du programme ont été obtenus. Le cadre identifie les mesures qui suivent comme étant des indicateurs clés de la réussite du programme à long terme :

- taux d'obtention de diplômes;
- évolution de la situation de l'emploi chez les jeunes Autochtones;
- pertinence de l'expérience de travail en regard des perspectives futures d'emploi.

La plupart des données à ce sujet ne font pas encore l'objet d'une collecte. Le MAINC et les Premières Nations devront décider quels indicateurs de rendement à long terme devront être mesurés pour les besoins de l'évaluation à long terme des programmes et pour combler les besoins en information en la matière.

Prochaines étapes

Nous recommandons la mise en application du cadre et la mise au point d'outils de collecte de données, de concert avec les intervenants autochtones concernés. Il faudra donc s'attacher notamment aux tâches suivantes :

- identifier les indicateurs clés, de concert avec les intervenants autochtones;
- concevoir un guide d'auto-évaluation à l'intention des Premières Nations et de leurs organismes régionaux, guide qui inclura des outils spécifiques tels que des questionnaires destinés aux employeurs et aux jeunes participants.

Introduction

Au printemps de 1996, le gouvernement fédéral a annoncé le lancement de sa Stratégie emploi jeunesse nationale, à laquelle il allait consacrer 315 millions de dollars sur une période de trois ans, afin de créer des débouchés d'emploi. Développement des ressources humaines Canada (DRHC) est le ministère maître-d'œuvre de la stratégie avec des partenaires comme Industrie Canada, Patrimoine canadien, Environnement Canada et le MAINC.

Dans un premier temps, la Stratégie Jeunesse du MAINC était assortie d'une aide de 10 millions de dollars destinée aux trois programmes suivants[1] :

- Programme placement carrière-été pour les étudiants inuits et des Premières Nations (5 900 000 $);
- Programme de camps d'été scientifiques et technologiques pour les Premières Nations et les Inuits (800 000 $);
- Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations (3 200 000 $).

Au printemps de 1997, la stratégie a été renouvelée pour une période de deux ans et assortie d'une aide financière totale de 25 millions de dollars par année pour 1997-1998 et 1998-1999. De nouveaux programmes, intégrés à la stratégie, visent à fournir des services aux jeunes des Premières Nations et aux jeunes Inuits qui n'étaient pas visés par la stratégie initiale, à savoir les jeunes sans emploi et les jeunes décrocheurs. Ces nouveaux programmes sont :

- le Programme des jeunes entrepreneurs inuits et des Premières Nations (1 500 000 $ par année);
- le Programme d'acquisition d'expérience de travail pour les Inuits et les membres des Premières Nations (6 500 000 $ par année).

Objet du rapport

La présente annexe accompagne l'Évaluation initiale de la Stratégie Jeunesse du MAINC menée au terme de la première année de mise en application. Le rapport renferme un cadre devant régir l'évaluation à venir de la stratégie et décrit les structures et liens qui existent entre les divers volets de la stratégie. Le cadre fait par ailleurs état des résultats courants et des indicateurs d'évaluation devant être utilisés, ainsi que des enjeux et questions susceptibles de devoir être évalués.

---

[1] Nous avons appris que 100 000 $ avaient été retenus à l'Administration centrale, pour des projets nationaux.

Raison d'être du cadre d'évaluation

On a soumis la stratégie initiale à une évaluation portant essentiellement sur les leçons apprises, le processus de mise en application proprement dit et les répercussions à court terme. L'évaluation initiale a également débouché sur l'établissement d'un cadre de mesure des résultats dont pourraient se servir les Premières Nations, aussi bien à l'échelle nationale qu'au niveau des collectivités, et dont pourrait se servir aussi le Ministère pour évaluer les répercussions à long terme et l'efficacité des programmes. Le cadre a été conçu pour favoriser une meilleure compréhension des objectifs de la stratégie et la définition d'un régime de mesure de l'information permettant une évaluation de son efficacité et de son efficience. En fait, le cadre est ni plus ni moins qu'un canevas pour l'évaluation future des résultats et donne des pistes pour la conception de méthodes de collecte de données.

En outre, le cadre répond aux besoins en information des différents groupes d'intervenants, de même qu'aux besoins en la matière du Secrétariat du Conseil du Trésor, auquel il incombe d'exercer un suivi en ce qui concerne les activités, les extrants et les résultats des programmes, à l'échelle de la fonction publique. Le cadre reflète par ailleurs le fait que ce sont maintenant les collectivités qui gèrent les programmes, et il propose divers modèles possibles de processus d'évaluation décentralisés auxquels les partenaires des Premières Nations seront associés.

Démarche

Au cours du processus d'évaluation, nous avons mené des entrevues avec les Premières Nations et leurs organismes, et avec des employés du Ministère, afin d'évaluer quelle information était actuellement recueillie et quels étaient les besoins des répondants, quant aux données à recueillir dans l'avenir. Nous avons effectué trois visites sur place dans les régions, des études de cas et une visite à l'Administration centrale, afin de déterminer quelles sont les données et les indicateurs actuellement visés par la collecte d'information. Enfin, nous avons examiné des dossiers et des documents sur les programmes initiaux et nouveaux que comporte la stratégie. Nous avons utilisé cette information pour élaborer le cadre. Nous avons également œuvré en étroite collaboration avec des représentants de la Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne (DGÉVI), en mettant à profit leur expérience de l'utilisation des indicateurs de rendement au MAINC dans les discussions sur la démarche et le régime de mesure du rendement qui conviendraient le mieux au Ministère.

Qu'est-ce que la mesure du rendement?

Les indicateurs de rendement permettent de prendre des décisions éclairées aux niveaux local, régional et national. Les indicateurs sont la mesure courante des intrants, des activités et des résultats des programmes (Mayne et Zapico-Goñi, 1997). Le Conseil du Trésor définit également la mesure du rendement comme étant les mesures des activités, des extrants et des résultats. Bien souvent, les systèmes avec indicateurs de rendement sont conçus pour appuyer la prise de décisions décentralisée tout en permettant aux gestionnaires de programme au niveau national d'observer l'efficacité des programmes, en toute discrétion (O'Leary, 1995).

Dans le contexte de restrictions financières gouvernementales, les hauts dirigeants de la fonction publique demandent de plus en plus à disposer d'outils de mesure du rendement de manière à pouvoir faire la démonstration que les programmes sont bien gérés et fructueux. Dans cette optique, la mesure du rendement met principalement l'accent sur l'information relative à l'efficacité et à l'efficience des programmes. L'*efficience* s'entend du rapport entre les intrants d'un programme et les résultats que l'on en attend. Dans quelle mesure un programme est-il bien administré? L'un des indicateurs à cet égard est, par exemple, le temps que l'on met à traiter une proposition soumise dans le cadre d'un programme. L'*efficacité* s'entend du lien qui existe entre les résultats d'un programme, en regard des attentes. La question que l'on doit se poser est alors de savoir si un programme a atteint les objectifs fixés? Un exemple à cet égard est le nombre de placements en emploi qu'un programme destiné à la jeunesse a générés.

Objectifs

Les indicateurs de rendement doivent par ailleurs présenter les caractéristiques qui suivent :

Validité	Les indicateurs permettent de mesurer l'atteinte des objectifs.
Fiabilité	Les données sont issues d'un système d'information précise qui génère des renseignements dignes de foi ou que l'on peut difficilement contester.
Utilité	Les indicateurs sont clairs, représentatifs et adaptés aux besoins de la gestion.

Pour qu'un cadre d'évaluation du rendement puisse produire les résultats escomptés, un certain nombre de conditions doivent être réunies.

- La liste des indicateurs ne doit pas être trop étendue, mais plutôt viser la cueillette de l'information essentielle. La règle d'or à observer dans les questionnaires utilisés pour recueillir les données est de ne pas « dissuader » les répondants. Le recours à un nombre limité d'indicateurs essentiels améliorera la fiabilité de l'exercice et fera augmenter les taux de réponse.

- L'information relative aux répercussions des politiques et des programmes doit être à jour et pertinente pour être utile à la prise de décisions et rendre compte des résultats.

- La surveillance des résultats doit se faire sur la base des données existantes (par exemple les données issues des formulaires d'évaluation) et se faire dans le respect de la culture de l'organisme.

- Il faut montrer du leadership dans la définition des critères et dans l'observation concrète du rendement.

- Les groupes d'intervenants, les clients et la haute direction doivent œuvrer ensemble à définir leurs besoins en information, tout en tenant compte des besoins des organismes centraux. Par conséquent, il importe que les organismes des Premières Nations soient intégrés à la mise en œuvre des mesures continues d'évaluation du rendement.

- Le cadre de l'évaluation du rendement doit refléter les besoins des collectivités. Nos partenaires des Premières Nations gèrent des programmes et ont besoin d'information pour s'assurer que les programmes reflètent les besoins des étudiants et des employeurs.

Distinction entre la mesure continue du rendement et les indicateurs d'évaluation

Au sein de la fonction publique, la mesure du rendement se fait habituellement à l'aide de systèmes de gestion qui servent à mesurer un aspect donné du rendement, de façon relativement continue ou encore de façon périodique, à la faveur des évaluations de politiques et de programmes. Nous proposons à la fois de définir un cadre de responsabilisation exhaustif et de faire en sorte de produire une information continue propre à aider les gestionnaires à prendre leurs décisions.

- La mesure continue du rendement fournit un aperçu au jour le jour du fonctionnement d'un programme, de ce qui se fait, de la façon dont les choses se font et de ce qu'il en coûte. La mesure continue du rendement permet aux gestionnaires d'obtenir de façon continue des données concernant les activités, les extrants et les résultats des programmes. En fait, les indicateurs continus des résultats forment en quelque sorte une « *base d'information de gestion* » que les gestionnaires de programme utilisent dans l'exercice de leur pouvoir décisionnel. Une base d'information de gestion peut prendre la forme d'un système d'information de gestion complet conçu à partir de bases de données élaborées ou de simples formulaires de rapports sur les programmes. Pour ce qui est de la Stratégie Jeunesse du MAINC, la base d'information de gestion sera constituée à partir des données existantes tirées des rapports sur les programmes et des rapports sur les activités des Premières Nations.

- Les évaluations sommatives ou évaluations-bilans livrent des résultats sur les répercussions d'un programme et sont fondées sur des renseignements obtenus par la mesure continue du rendement et à l'aide d'indicateurs utilisés dans les évaluations. Pour le cas qui nous concerne, les indicateurs d'évaluation fournissent des données à long terme sur la justification des programmes, leurs objectifs et leurs répercussions, sur les meilleures pratiques et sur les diverses modalités possibles de prestation des programmes. Les mesures d'évaluation sont dérivées des enjeux et des questions d'évaluation et se veulent le complément de la mesure continue du rendement.

Stratégie Jeunesse du MAINC -Profil des programmes

Contexte

Avant de parler de mesure du rendement et d'évaluation, il importe de connaître les programmes de la stratégie et les résultats attendus. On se sert souvent d'un modèle logique pour illustrer la structure et les liens entre les objectifs, les activités, les extrants et les résultats.

Modèle logique

Objectif ultime

L'objectif ultime de la Stratégie Jeunesse du MAINC *est de fournir aux jeunes encore à l'école une expérience de travail valable qui les sensibilise au monde professionnel et aux carrières qui les attendent*. Les programmes jeunesse du MAINC visent principalement les élèves du secondaire qui n'ont pas encore fait de choix de carrière. Bien que la stratégie nationale mette l'accent sur la réduction du chômage chez les jeunes, le MAINC s'est principalement efforcé d'offrir des possibilités d'acquérir une expérience de travail pour l'avenir et de faciliter la transition de l'école au monde du travail.

Objectifs

La figure 1 fait état de l'objectif de chaque programme et des résultats attendus.

Activités

La stratégie est structurée autour de cinq grands ensembles d'activités reflétant les objectifs de chacun des programmes. Tous les programmes prévus dans la stratégie comportent par ailleurs des activités communes, entre autres :

- la présentation et l'examen de propositions;
- des communications;
- des rapports sur les activités découlant des programmes du MAINC.

Les ensembles d'activités prévues au **Programme placement carrière-été pour les étudiants inuits et des Premières Nations** comprennent :

- le recrutement d'étudiants et d'employeurs, et leur jumelage;
- les activités préparatoires à l'emploi (par exemple, aider les étudiants à se préparer pour les entrevues, à rédiger des *curriculum vitae*, des lettres de présentation, etc.);
- les placements;
- les conseils et l'appui aux étudiants.

Objectifs de la stratégie et résultats attendus

Figure 1

L'ensemble des activités prévues au **Programme de camps scientifiques et technologiques** comprend :

- la mise sur pied ou l'identification de camps;
- l'attribution de places dans les camps;
- le recrutement de coordonnateurs étudiants pour les camps.

L'ensemble des activités prévues au **Programme d'alternance études-travail** comprend :

- des activités préparatoires au placement et d'orientation;
- le recrutement d'employeurs;
- la sélection et le recrutement d'étudiants;
- les placements;
- l'évaluation de l'expérience vécue par l'employeur.

L'ensemble des activités qui relèvent du **Programme d'acquisition d'expérience de travail** comprend :

- le versement de subventions salariales;
- les activités préparatoires à l'emploi;
- le recrutement d'employeurs;
- la sélection d'étudiants;
- l'orientation et les conseils.

L'ensemble d'activités relevant du **Programme des jeunes entrepreneurs** comprend :

- la liaison avec les institutions prêteuses (autochtones et non autochtones);
- le soutien financier destiné aux jeunes;
- les services d'orientation et de mentorat.

Extrants

Certains extrants de programme sont identiques pour les cinq programmes, notamment en ce qui touche :

- la présentation de rapports sur les programmes;
- les projets approuvés;
- les communications au sujet des programmes.

Le Programme placement carrière-été pour les étudiants fournit des emplois d'été aux jeunes des Premières Nations et aux jeunes Inuits. Trois principaux résultats sont attendus des activités se rapportant à ce programme, à savoir :

- l'approbation de projets;
- les contributions salariales pour les étudiants et les subventions pour les employeurs;
- la création d'emplois d'été.

Trois extrants principaux sont attendus du Programme de camps d'été scientifiques et technologiques, camps qui se tiennent maintenant à l'année :

- création de camps scientifiques ou admission à de tels camps;
- attribution de postes dans les camps;
- création de quelques postes supplémentaires pour les étudiants, à titre de coordonnateurs des camps.

Plusieurs extrants sont attendus du Programme d'alternance études-travail. En voici un aperçu :

Création de postes préalablement au placement (par exemple, programme en classe);
Établissement de plans et de manuels de programmes afin d'aider des étudiants et des employeurs à comprendre le fonctionnement du programme;
Placements (par exemple, expérience de travail, observation au poste de travail, travail communautaire, etc.);
Établissement de plans d'apprentissage;
Évaluation de l'expérience acquise par les étudiants et les employeurs.

Quatre principaux extrants sont attendus des activités liées au Programme d'acquisition d'expérience de travail, un programme destiné aux jeunes des Premières Nations et aux jeunes Inuits qui ont décroché ou qui sont sans emploi, à savoir :

- des placements permettant à des jeunes d'acquérir une expérience de travail;
- des plans à long terme en matière d'éducation ou d'emploi;
- des contributions salariales destinées aux jeunes;
- des plans d'apprentissage permettant aux jeunes de se fixer des objectifs de carrière, au terme d'une affectation encadrée par un mentor.

Quatre extrants principaux sont attendus des activités du Programme d'entreprenariat pour les jeunes, à savoir :

- des crédits de démarrage pour le lancement d'entreprises ou pour permettre d'accéder à d'autres sources de financement;
- l'élaboration de plans d'affaires;
- la création de débouchés sous forme d'emplois autonomes ou d'emplois;
- la création de nouvelles entreprises.

Répercussions attendues

Les principales répercussions attendues de tous les programmes prévus dans la stratégie comprennent :

- l'accroissement de la participation aux placements en emploi et aux camps scientifiques;
- des salaires ou revenus pour les jeunes des Premières Nations et les jeunes Inuits;
- l'acquisition de compétences professionnelles de base (par exemple, en informatique, en relations interpersonnelles et en communication) susceptibles d'aider les jeunes dans de futurs emplois ou carrières;
- l'amélioration de l'estime de soi et de la confiance chez les étudiants;
- une meilleure connaissance des besoins de la collectivité et des besoins futurs en matière d'emploi.

Le Programme placement carrière-été pour les étudiants, le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques et le Programme d'alternance études-travail peuvent aussi concourir à améliorer l'assiduité en classe et l'intérêt envers l'école. Le Programme d'acquisition d'expérience de travail vise à accroître l'employabilité des jeunes. Quant au Programme des jeunes entrepreneurs, il contribuera à la mise sur pied de micro-entreprises et, par ricochet, au développement de l'économie dans les réserves.

La stratégie vise notamment à produire les répercussions suivantes à long terme :

- faciliter la transition de l'école au monde du travail;
- aider les étudiants à se préparer à faire carrière, en acquérant une expérience de travail;
- reconnaître la pertinence des études pour l'emploi futur;
- accroître le taux d'obtention de diplôme;
- réduire le chômage chez les jeunes, en particulier pour les jeunes décrocheurs;
- réduire la dépendance à l'égard des programmes de soutien du revenu, pour les jeunes décrocheurs.

Résumé

Le modèle logique établit un lien entre les composantes de la stratégie, c'est-à-dire entre son objectif ultime et les répercussions attendues en bout de ligne. Le modèle passe sous silence les activités, les extrants et les répercussions communes, s'attachant plutôt à faire ressortir les activités et résultats particuliers attendus. Les annexes 1 à 5 présentent le profil de chacun des programmes prévus dans la stratégie.

Tableau 1

MODÈLE LOGIQUE : PROGRAMMES PRÉVUS DANS LA STRATÉGIE JEUNESSE DU MAINC

Objectifs

Fournir aux jeunes des Premières Nations et aux jeunes Inuits une expérience de travail valable et les préparer aux carrières qui les attendent.

Activités principales

Placement carrière-été pour les étudiants	Camps d'été scientifiques et technologiques	Programme d'alternance études-travail	Programme d'acquisition d'expérience de travail pour les Inuits et les membres des PN	Programme des jeunes entrepreneurs inuits et des Premières Nations
Activités				
- Recrutement et jumelage d'étudiants et d'employeurs - Activités préparatoires à l'emploi - Conseils et soutien	- Mettre sur pied ou identifier les camps - Attribuer les places dans les camps - Embaucher des étudiants à titre de coordonnateurs de camp	- Activités et orientation préparatoires au placement - Recruter des employeurs - Sélectionner et recruter des étudiants - Placements - Évaluer l'expérience des étudiants et employeurs	- Fournir des subventions salariales - Activités préparatoires à l'emploi - Recruter des employeurs - Sélectionner des étudiants - Orientation et conseils	- Assurer la liaison avec les institutions prêteuses - Soutien financier - Orientation et mentorat
Extrants				
- Projets approuvés - Contributions et subventions salariales - Emplois d'été créés	- Camps scientifiques mis sur pied - Postes attribués dans les camps - Emplois d'été créés	- Placements préparatoires - Plans de mise en application et manuel de programmes - Placements - Plans d'apprentissage - Évaluations d'étudiants et employeurs	- Placements - Plans à long terme - Salaires - Plan d'apprentissage	- Crédits de démarrage - Plans d'affaires - Débouchés sous forme d'emplois autonomes - Nouvelles entreprises créées
Répercussions à court terme				
- Emplois d'été créés - Expérience axée sur la carrière acquise - Accroissement de l'assiduité en classe - Accroissement de l'intérêt envers l'école et la carrière	- Intérêt suscité envers les sciences et la technologie - Expérience scientifique concrète acquise dans différentes disciplines - Promotion des sciences et de la technologie comme choix de carrière	- Accroissement du nombre de programmes d'alternance études-travail - Partenariat entre les écoles et les employeurs privés et publics - Combinaison des acquis scolaires avec l'expérience acquise en milieu de travail et dans la collectivité - Prise en compte des besoins et de la situation des collectivités - Meilleure appréciation de l'école	- Expérience de travail - Salaires - Meilleure employabilité des jeunes - Connaissance des besoins des collectivités et des emplois - Nouvelles compétences monnayables	- Exploration de l'entreprenariat - Débouchés sous forme d'emplois autonomes - Mise sur pied de micro-entreprises

Répercussions à long terme

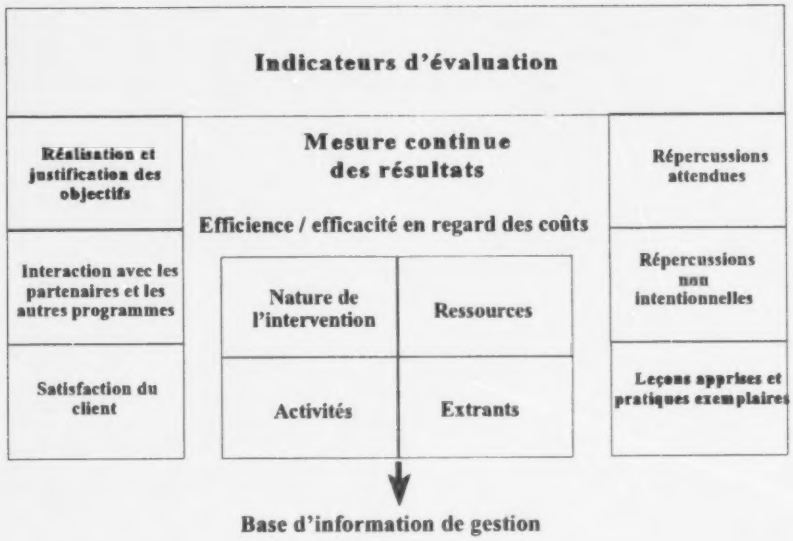
- Faciliter la transition de l'école au monde du travail
- Reconnaître la pertinence des études en prévision de l'emploi futur
- Augmentation du taux d'obtention de diplôme- Préparation à une carrière future
- Réduction du chômage chez les jeunes
- Réduction de la dépendance aux régimes de soutien du revenu

Cadre d'évaluation et de responsabilité

Comme nous l'avons indiqué précédemment, le cadre de responsabilité à l'égard de la Stratégie Jeunesse du MAINC est constitué à la fois de mesures continues du rendement et d'indicateurs d'évaluation. La figure 2 montre la distinction qui existe entre les résultats continus et les indicateurs d'évaluation.

Figure 2

Cadre de responsabilité applicable à la Stratégie Jeunesse du MAINC



Mesures continues du rendement, indicateurs, sources de données

Le tableau 2 fait état des indicateurs de résultats au titre de la collecte continue de données au sujet des programmes. Actuellement, l'information à cet égard est recueillie le plus souvent de façon informelle par les Premières Nations et leurs organismes. En conséquence, pour l'essentiel, les données recherchées existent déjà, sauf pour ce qui est des données sur les coûts liés aux activités des programmes et aux nouveaux programmes.

Tableau 2

Mesures continues du rendement, indicateurs et sources de données				
	Programme et activités	**Indicateurs des résultats**	**Sources de données**	**Nouveau (✗) Existant (✔)**
Administration des programmes de la stratégie (activités communes prévues dans les cinq programmes)	Présentation et examen de la proposition	- Nombre de propositions soumises - Nombre de propositions rejetées - Nombre de propositions approuvées	- Organismes des Premières Nations - Premières Nations	✔
	Communications	- Liste des documents produits - Liste des destinataires des documents expédiés - Coût	- Organismes des Premières Nations - Premières Nations	✔
	Rapports sur les activités des programmes	- Nombre de formulaires d'évaluation distribués - Nombre de formulaires d'évaluation retournés	- Organismes des Premières Nations - Premières Nations	✔
Programme placement carrière-été pour les étudiants	Recruter et jumeler étudiants et employeurs	- Nombre d'employeurs recrutés - Type d'employeurs recrutés par secteur (bande, privé et public, par exemple) - Nombre d'étudiants recrutés	- Organismes des Premières Nations - Premières Nations - Formulaires d'évaluation	✔, ✗
	Activités préparatoires à l'emploi	- Liste des activités - Nombre de participants par catégorie - Ressources mobilisées (financières et humaines)	- Organismes des Premières Nations - Premières Nations	✔, ✗
	Placements	- Nombre d'emplois supplémentaires créés - Nombre de propositions approuvées - Nombre de semaines - Nombre d'heures - Salaires moyens - Coût	- Formulaires d'évaluation	✔

Mesures continues du rendement, indicateurs et sources de données				
	Programme et activités	**Indicateurs des résultats**	**Sources de données**	**Nouveau (✗) Existant (✔)**
	Conseils et soutien	- Liste des activités - Nombre d'événements - Nombre de participants ayant reçu de l'aide	- Organismes des Premières Nations - Premières Nations	✔
Programme de camps scientifiques et technologiques	Mettre sur pied ou identifier des camps	- Énumérer et dénombrer les camps mis sur pied - Énumérer et dénombrer les camps extérieurs rendus accessibles - Coût des camps	- Organismes des Premières Nations - Premières Nations - Formulaires d'évaluation	✔
	Attribution des places dans les camps	- Nombre de postes attribués dans les camps - Durée des camps - Nombre de participants - Âge des participants	- Organismes des Premières Nations - Premières Nations - Formulaires d'évaluation	✔
	Embauchage d'étudiants à titre de coordonnateurs	- Nombre de placements effectués - Coûts en salaires	- Organismes des Premières Nations - Premières Nations	✔
Programme d'alternance études-travail	Activités et orientation préparatoires au placement	- Liste des activités préparatoires au placement - Nombre de participants aux activités, par catégorie - Liste et description des programmes - Liste des ouvrages, manuels ou outils - Coût	- Conseils scolaires - Écoles concernées	✔✗

Mesures continues du rendement, indicateurs et sources de données				
	Programme et activités	**Indicateurs des résultats**	**Sources de données**	**Nouveau (✗) Existant (✔)**
	Recrutement d'employeurs	- Nombre d'employeurs recrutés - Liste des types d'employeurs recrutés par secteur (bandes, privé et public, par exemple) - Liste des étapes que comporte le recrutement d'employeurs	- Conseils scolaires - Écoles concernées	✔
	Sélection et recrutement d'étudiants	- Nombre d'étudiants recrutés - Liste des étapes que comporte le processus de sélection, de recrutement et de jumelage	- Conseils scolaires - Écoles concernées	✔
	Placements	- Nombre de placements - Nombre de semaines - Nombre d'heures - Âge des participants - Niveau de scolarité des participants - Nombre de plans d'apprentissage - Coût des placements (en salaires et subventions)	- Formulaires d'évaluation - Conseils scolaires - Écoles concernées	✔, ✗
	Évaluation de l'expérience acquise par les étudiants et les employeurs	- Nombre d'étudiants et d'employeurs ayant fait part de leur expérience - Nombre de partenariats entre écoles et employeurs - Notation des employeurs - Notation des étudiants	- Conseils scolaires - Écoles concernées - Évaluations d'étudiants et d'employeurs	✔
Programme d'acquisition d'expérience de travail	Salaires et subventions fournis	- Salaire moyen par jeune - Coût	- Organismes des Premières Nations - Premières Nations	✗
	Activités préparatoires à l'emploi	- Liste des activités - Nombre de participants par catégorie - Ressources mobilisées (financières et humaines)	- Organismes des Premières Nations - Premières Nations	✔,✗
	Recrutement d'employeurs	- Nombre d'employeurs recrutés - Liste des employeurs recrutés par secteur (bandes, privé et public, par exemple) - Liste des étapes que comporte le recrutement d'employeurs	- Organismes des Premières Nations - Premières Nations	✔,✗
	Sélection d'étudiants	- Nombre d'étudiants recrutés - Liste des étapes que comporte le processus de recrutement et de jumelage	- Organismes des Premières Nations - Premières Nations	✔,✗

Mesures continues du rendement, indicateurs et sources de données				
	Programme et activités	**Indicateurs des résultats**	**Sources de données**	**Nouveau (✗) Existant (✔)**
	Orientation et conseils	- Liste des activités d'orientation - Nombre de participants par activité, par catégorie - Coût	- Organismes des Premières Nations - Premières Nations	✗
Programme des jeunes entrepreneurs	Liaison avec les institutions prêteuses	- Nombre de participants, selon le statut professionnel - Nombre d'organismes en liaison, par type et par secteur - Liste des activités - Ressources utilisées pour la liaison (RH) - Coût	- Organismes qui administrent le programme	✔,✗
	Soutien financier	- Nombre de participants ayant bénéficié d'une aide - Montant moyen des fonds attribués - Nombre de prêts remboursés - Pourcentage d'aide fournie par rapport aux sommes reçues - Liste des autres sources et montants de financement - Coût	- Organismes qui administrent le programme	✔,✗
	Orientation et mentorat	- Liste des activités d'orientation - Nombre de participants par activité, par catégorie - Coût	- Organismes qui administrent le programme	✗

Indicateurs clés à long terme

Des indicateurs clés à long terme sont nécessaires pour mesurer les résultats futurs de la stratégie. À l'heure actuelle, les efforts portent principalement sur l'amélioration des programmes prévus dans la stratégie. Les répercussions à long terme sont évaluées au moyen d'une évaluation sommative dont l'objet est de déterminer si les résultats souhaités ont été obtenus et si le processus utilisé est celui qui convient le mieux. Le tableau 3 fait état des indicateurs clés à long terme qui sont proposés pour mesurer les résultats de la stratégie.

Tableau 3

Indicateurs clés à long terme proposés		
Répercussions attendues à long terme	**Indicateurs clés**	**Principales sources de données envisagées**
Augmentation du taux d'obtention de diplôme	Taux d'obtention de diplôme chez les jeunes participants et non-participants	Auto-évaluations locales et régionales Évaluation nationale à long terme
Facilitation de la transition de l'école au monde du travail	Pourcentage de participants et de non-participants qui poursuivent leurs études postsecondaires ou s'intègrent au marché du travail	Auto-évaluations locales et régionales Évaluation nationale à long terme
Augmentation de l'emploi pour les jeunes	Situation d'emploi ou profil du revenu des participants et des non-participants à long terme	Auto-évaluations locales et régionales Évaluation nationale à long terme
Pertinence de l'expérience de travail en regard de l'emploi futur	Perceptions des jeunes, des employeurs et des représentants des Premières Nations en ce qui concerne l'estime de soi, la concordance des compétences avec le travail et la satisfaction à l'égard des programmes.	Auto-évaluations locales et régionales Évaluation nationale à long terme

Questions et enjeux faisant l'objet d'une évaluation

Des évaluations et des mesures du rendement sont nécessaires pour se conformer aux exigences du Conseil du Trésor. Les évaluations ont par ailleurs l'avantage d'aider les groupes d'intervenants à améliorer les programmes et fournissent l'occasion d'échanger au sujet des meilleures pratiques et de proposer de nouvelles façons d'atteindre les objectifs de la stratégie. L'étude à venir au sujet de l'évaluation devrait examiner les quatre questions énoncées ci-après.

- La Stratégie Jeunesse du MAINC est-elle pertinente? Pareille initiative est-elle encore justifiée?

- Dans quelle mesure la stratégie et les programmes qui l'accompagnent se sont-ils révélés efficaces et efficients en regard des objectifs à atteindre? Existe-t-il d'autres façons possibles d'atteindre les objectifs de la stratégie?

- Quelles ont été les répercussions à court terme et à long terme de la stratégie et de ses programmes?

- Quelles leçons pouvons-nous en tirer et qu'avons-nous appris à propos des meilleures pratiques à employer?

Mesures, indicateurs et sources de données pour l'évaluation

Le tableau 4 présente une matrice du cadre d'évaluation faisant état des questions à soumettre à l'évaluation, des enjeux qui leur sont associés et des sources de données.

Tableau 4

Cadre d'évaluation de la Stratégie Jeunesse du MAINC		
Questions et enjeux à évaluer	**Indicateurs**	**Sources de données**
Pertinence et justification de la stratégie		
La Stratégie Jeunesse du MAINC est-elle pertinente? Semblable initiative est-elle toujours justifiée?	- Taux de chômage parmi les jeunes Autochtones - Débouchés d'emploi dans les réserves - Niveaux de scolarité - Nombre de services offerts aux jeunes	Examen statistique
Dans quelle mesure la stratégie du MAINC et les programmes qui s'y rattachent ont-ils atteint leurs objectifs?	- Taux de participation des jeunes admissibles - Répartition par région - Nombre d'emplois supplémentaires créés - Nombre d'entreprises supplémentaires créées - Types d'emplois créés par secteur, en regard des besoins des étudiants	Base d'information de gestion Examen statistique
Que font les étudiants une fois qu'ils ont bénéficié des programmes et terminé leurs études secondaires?	- Pourcentage d'étudiants qui poursuivent leurs études - Taux de décrochage et taux d'obtention de diplôme - Emploi ou poursuite des études	Examen statistique
Dans quelle mesure les participants sont-ils satisfaits des programmes prévus dans la stratégie? Leur degré de satisfaction dépend-il des programmes ou des placements?	- Satisfaction des étudiants à l'égard du processus d'application, en ce qui concerne les rapports avec les employeurs, la rémunération et les services offerts - Degré de satisfaction de l'employeur en ce qui concerne les compétences et l'expérience des étudiants	Sondage auprès des participants aux programmes (étudiants et employeurs)
Efficacité et efficience de la stratégie		

Cadre d'évaluation de la Stratégie Jeunesse du MAINC		
Questions et enjeux à évaluer	**Indicateurs**	**Sources de données**
Dans quelle mesure la stratégie et les programmes qui s'y rapportent ont-ils permis d'atteindre les objectifs de la stratégie avec efficacité et efficience?	- Ressources consacrées à chaque programme - Coût des programmes - Modèles de prestation et mécanismes utilisés - Autres façons (plus efficaces sur le plan des coûts) d'assurer la prestation des programmes	Base d'information de gestion Études de cas Entrevues avec les administrateurs Entrevues avec les intervenants
Dans quelle mesure chaque programme est-il harmonisé avec d'autres programmes pour les jeunes Autochtones? Quelle est la nature de cette interaction? Y a-t-il chevauchement dans les services offerts?	- Nombre de programmes des Premières Nations et ressources s'y rapportant - Liste des ressources et programmes provinciaux - Liste des autres ministères et ressources fédéraux - Types de services offerts par les autres programmes - Nombre de participants qui bénéficient d'autres programmes - Financement total à la disposition des jeunes des Premières Nations et des jeunes Inuits.	Entrevues avec les administrateurs Entrevues avec les intervenants Études de cas Base d'information de gestion
Quels types de données recueille-t-on au moyen des rapports à produire? Cette information suffit-elle pour mesurer les répercussions à long terme des programmes?	- Pourcentage des Premières Nations et des régions qui font rapport - Types de données générées - Caractère exhaustif de l'information que renferme la base d'information de gestion	Entrevues avec les administrateurs Entrevues avec les intervenants
Quels sont les points forts et les points faibles des programmes de la stratégie?	- Points forts - Points faibles	Études de cas Entrevues avec les administrateurs Entrevues avec les intervenants Sondage auprès des participants aux programmes

Cadre d'évaluation de la Stratégie Jeunesse du MAINC		
Questions et enjeux à évaluer	**Indicateurs**	**Sources de données**
De quelle façon pourrait-on améliorer la stratégie et ses programmes? Existe-t-il d'autres moyens d'atteindre les objectifs de la stratégie?	- Améliorations proposées - Autres formules d'application de la stratégie	Études de cas Entrevues avec les administrateurs Entrevues avec les intervenants
Répercussions de la stratégie		
Quelles ont été les répercussions à court terme et à long terme de la stratégie et de ses programmes?	- Accroissement de la participation des étudiants aux placements et aux camps - Liste des compétences professionnelles de base (par exemple, en informatique, en relations interpersonnelles, en communication) - Meilleure compréhension des besoins de la collectivité - Augmentation de l'estime de soi - Reconnaissance de la pertinence de l'école en regard de l'emploi futur - Accroissement du taux d'obtention de diplôme - Préparation à la carrière - Réduction de la dépendance à l'égard des programmes de soutien du revenu - Réduction du chômage chez les jeunes	Entrevues avec des administrateurs Entrevues avec des intervenants Études de cas Sondage auprès des participants aux programmes Base d'information de gestion Examen statistique
Dans quelle mesure les programmes de la stratégie facilitent-ils la transition de l'école au monde du travail?	- Harmonisation des compétences avec l'emploi - Temps nécessaire pour trouver un emploi - Réduction de la dépendance à l'égard des programmes de soutien du revenu - Augmentation de l'estime de soi - Type d'expérience le plus efficace	Sondage auprès des participants aux programmes (étudiants)

Cadre d'évaluation de la Stratégie Jeunesse du MAINC		
Questions et enjeux à évaluer	**Indicateurs**	**Sources de données**
Dans quelle mesure les programmes de la stratégie ont-ils influé sur les choix de carrière des jeunes Autochtones?	- Qu'advient-il des participants au terme du programme (diplômés, accès au marché du travail, poursuite des études) - Types d'emplois obtenus à la fin des études - Emploi dans le domaine choisi	Examen statistique Sondage auprès des participants aux programmes (étudiants)
Quelles ont été les répercussions des programmes de la stratégie dans les collectivités?	- Facilitation du recrutement - Accroissement du nombre d'entreprises - Développement économique des collectivités	Sondage auprès des participants aux programmes Études de cas Entrevues avec des groupes d'intervenants
Dans quelle mesure les partenaires ont-ils exercé une influence sur les programmes destinés aux jeunes?	- Accroissement du nombre d'autres programmes à l'intention des jeunes - Augmentation des partenariats avec le secteur privé - Augmentation des partenariats au niveau des collectivités - Augmentation des partenariats avec les gouvernements provinciaux	Entrevues avec des administrateurs Études de cas
Leçons apprises et meilleures pratiques		
Quelles leçons a-t-on tirées de la stratégie?	- Leçons apprises - Préciser ce qui fonctionne bien et ce qui fonctionne moins bien	Entrevues avec des intervenants Études de cas

Cadre d'évaluation de la Stratégie Jeunesse du MAINC		
Questions et enjeux à évaluer	**Indicateurs**	**Sources de données**
Quelles sont les meilleures pratiques qui pourraient être partagées avec d'autres collectivités?	- Identifier les collectivités qui ont connu du succès - Identifier les facteurs de réussite - Identifier les facteurs externes qui influent sur l'objectif de la stratégie	Entrevues avec des intervenants Entrevues avec des administrateurs Études de cas

Méthodes et démarches à envisager pour les futures évaluations

Méthodes à envisager

Un certain nombre de facteurs fondamentaux doivent être pris en considération dans le choix des méthodes à employer pour recueillir les données.

- Le MAINC et les Premières Nations ont exprimé le souhait de maintenir l'effort de collecte de données à un niveau minimum et de ne pas créer un fardeau, aux niveaux local et régional, qui aurait pour effet de nuire à l'exécution des fonctions des programmes.

- À l'heure actuelle, une certaine incertitude plane quant à l'avenir des programmes prévus dans la stratégie; ces programmes seront-ils maintenus au-delà de 1999 ou deviendront-ils permanents? Quelle que soit la forme que prendront les programmes futurs ou l'endroit où ils s'appliqueront, les gestionnaires et évaluateurs doivent savoir à quoi s'en tenir quant à ce qu'ils ont à faire et à ce qu'ils doivent continuer de faire.

- Au cours de l'étude d'évaluation initiale, les Premières Nations ont exprimé le souhait de mener elles-mêmes leurs propres études et de superviser le processus aux niveaux local et régional.

- Le MAINC a exprimé le souhait de limiter les coûts de la collecte de données, et dans ce dessein, de miser sur les données existantes. Cela signifie que les méthodes d'évaluation ne seront pas assorties de systèmes de suivi compliqués ni d'études longitudinales, à moins que les Premières Nations ou le Ministère y tiennent.

- Les données sont entre les mains des collectivités et elles sont difficiles à obtenir, à moins que les Premières Nations ne souhaitent participer à l'évaluation. En conséquence, les partenaires des Premières Nations doivent être associés au processus d'évaluation, dès le départ.

- Les mesures du rendement doivent être conformes aux exigences pertinentes du Conseil du Trésor, et les méthodes d'évaluation doivent faire en sorte que ces besoins en information soient comblés. Les Premières Nations ont aussi des besoins en information (par exemple, pour s'assurer de bien servir leurs clients) dont il faut également tenir compte.

Nous proposons l'adoption des six méthodes suivantes pour l'étude d'évaluation :

- analyse continue des résultats;
- entrevues avec des administrateurs;
- entrevues avec des intervenants;
- sondages auprès des participants;
- études de cas;
- examen statistique.

Analyse continue des résultats

Les données issues de la mesure continue des résultats, notamment en ce qui concerne les activités, les relations, les coûts et les ressources doivent être recueillies à l'extérieur du Ministère, c'est-à-dire dans les collectivités et les régions. Actuellement, les Premières Nations utilisent ces données pour modifier ou améliorer les programmes, au besoin. L'analyse de ces données devra relever des Premières Nations, ou à tout le moins d'un comité ou d'une équipe régionale constituée de représentants provenant des bureaux régionaux du MAINC et des Premières Nations. La DGÉVI du MAINC devrait faciliter le travail d'analyse pour les organismes des Premières Nations et conseiller ces derniers en la matière. Une autre possibilité consisterait à élaborer un guide d'auto-évaluation. Si les Premières Nations manifestent quelque intérêt à cet égard, la DGÉVI ou des consultants pourront élaborer un guide et offrir des ateliers sur la façon de mener leur évaluation. L'information qui en découlera sera directement intégrée à l'évaluation nationale.

Entrevues avec des administrateurs

Les entrevues avec des administrateurs, notamment avec des coordonnateurs des Premières Nations et des régions du MAINC, ont pour but d'évaluer de manière plus approfondie le degré d'efficacité de la stratégie. Nous proposons de mener les entrevues avec les personnes suivantes :

- avec les coordonnateurs des organismes des Premières Nations chargés d'appliquer la stratégie dans chaque région. Nous estimons que dans le contexte d'une stratégie renouvelée, il faudra interroger au moins 20 à 25 coordonnateurs, dans l'ensemble des régions;

- les coordonnateurs de la Stratégie Jeunesse du MAINC, dans les régions et à l'Administration centrale, qui sont chargés d'appliquer la stratégie, ce qui représente une dizaine d'entrevues;

- la direction du MAINC à l'Administration centrale, ce qui représente deux ou trois entrevues.

Entrevues avec des intervenants

Au cours de l'étude d'évaluation initiale, les organismes des Premières Nations ont exprimé le souhait de participer à une évaluation de leurs collectivités membres. Les Premières Nations souhaitent obtenir de l'information sur les collectivités qu'elles desservent. Elles ont également exprimé le désir d'échanger de l'information entre elles au sujet des pratiques en usage dans le cadre des programmes. On estime que ce type d'interaction ne saurait être obtenu dans le contexte d'une évaluation ministérielle externe. En conséquence, les organismes des Premières Nations, de concert avec le MAINC, devraient être chargés de superviser les entrevues avec les intervenants. Nous proposons que les organismes des Premières Nations mènent les entrevues auprès d'un échantillon de coordonnateurs des Premières Nations choisis au hasard, au niveau local, dans chaque région. Une autre façon de faire consisterait à tenir des échanges en groupe avec plusieurs coordonnateurs, en personne, ou à recourir à des téléconférences, comme on le fait avec les groupes de discussion, pour examiner les enjeux de l'évaluation. Des évaluateurs de la DGÉVI pourraient assister, en tant qu'observateurs, à certaines des entrevues ou des séances de groupe.

Sondage auprès des participants

Les sondages auprès des participants aux programmes doivent viser à la fois des jeunes et des employeurs qui ont participé à des programmes de la stratégie. Ces sondages ont pour objet d'évaluer le degré de satisfaction des clients à l'égard des programmes et d'obtenir de l'information sur les répercussions de ces derniers.

Nous proposons de prendre contact avec les participants aux programmes en mettant à contribution les organismes des Premières Nations et les autorités scolaires pour obtenir de l'aide des écoles qui participent au Programme d'alternance études-travail. De courts sondages distribués dans les écoles produiront un meilleur taux de réponse qu'une formule de sondage qui consisterait à communiquer par téléphone ou par courrier avec les différentes personnes concernées.

Les écoles pourraient distribuer aux élèves du primaire et du secondaire, en septembre, un bref sondage au sujet des programmes initiaux de la stratégie. Avec le concours de représentants des Premières Nations, le sondage pourrait être conçu à la fois pour les besoins du MAINC et des Premières Nations. Ainsi par exemple, le sondage pourrait servir, au cours de chaque période d'emploi, à évaluer les progrès de façon continue. Le sondage pourrait également mettre à profit les formulaires d'évaluation actuels que les coordonnateurs des programmes remettent déjà aux étudiants.

Les organismes des Premières Nations et des collectivités évaluent eux aussi le degré de satisfaction des employeurs et leurs rapports avec les étudiants. Nous pourrions faire parvenir un court sondage aux employeurs, pourvu que les organismes des Premières Nations soient disposés à nous fournir des listes de personnes-ressources. Les organismes des Premières Nations pourraient aussi, à défaut, sonder un échantillon d'employeurs dans chaque région.

Études de cas

Les études de cas fournissent un éclairage complet sur la façon dont les programmes fonctionnent au niveau des régions et des collectivités. Elles fournissent également l'occasion d'examiner les liens et les rapports entre les programmes prévus dans la stratégie et les initiatives des Premières Nations et d'autres programmes pour la jeunesse offerts par d'autres partenaires. Les études de cas font habituellement ressortir les leçons apprises et les meilleures pratiques qu'il y a lieu de partager avec d'autres collectivités. De trois à cinq études de cas pourraient être menées dans les régions et chacune d'elles pourrait prévoir la mise sur pied d'un ou deux groupes de discussion avec des étudiants. Les coordonnateurs des programmes des Premières Nations peuvent être d'un grand secours pour la mise sur pied de ces groupes de discussion. Même si la démarche consistant à s'adresser à une collectivité dans le seul but de former un groupe de discussion avec des étudiants s'est révélée infructueuse, une fois qu'une Première Nation s'engage à participer à une étude de cas, cette dernière se montre mieux disposée à laisser les évaluateurs s'entretenir avec des étudiants, dans le cadre de groupes de discussion.

Examen statistique

L'analyse statistique vise deux fins. Premièrement, l'évaluation permet de déterminer si la situation qui a conduit à l'adoption de la stratégie a changé avec le temps, par l'examen de données comme celles de l'Enquête auprès des peuples autochtones. La situation des jeunes des Premières Nations et des jeunes Inuits s'est-elle améliorée? Les programmes prévus dans la stratégie ont-ils encore leur raison d'être? Deuxièmement, l'analyse statistique sera utile pour déterminer si la stratégie a été efficace. À titre d'exemple, une façon d'évaluer l'efficacité de la stratégie consiste à comparer les différences observables entre les étudiants qui ont participé à la stratégie et ceux qui n'y ont pas participé. Idéalement, une évaluation future devra permettre d'établir ce qu'il advient des étudiants au terme de leurs études secondaires et par la suite. Ont-ils obtenu leur diplôme? Ont-ils décroché? Ont-ils trouvé un emploi?

En outre, l'Enquête auprès des peuples autochtones pourrait être mise à profit pour évaluer le degré de réussite de programmes comme le Programme d'acquisition d'expérience de travail et le Programme des jeunes entrepreneurs. Les données de Statistique Canada contiennent de l'information au sujet de l'emploi des jeunes et des entreprises créées dans les réserves. Le MAINC peut également compter sur l'apport d'autres ministères comme Industrie Canada, qui seront appelés à gérer le Programme des jeunes entrepreneurs dans certaines régions, pour l'obtention de données sur les résultats des programmes.

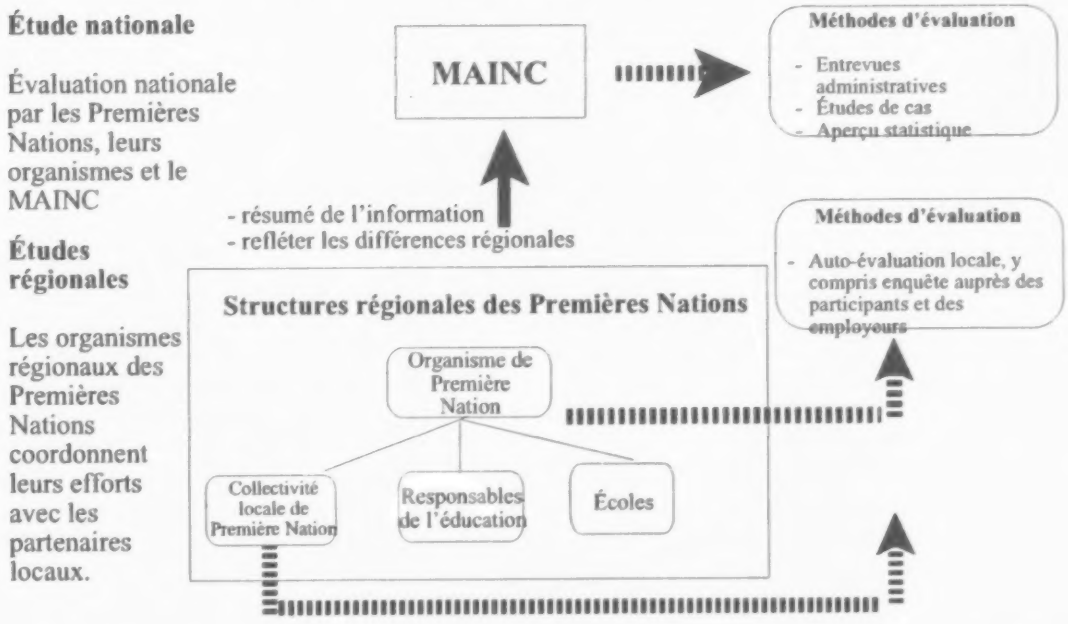
Processus d'évaluation

Nous proposons une démarche décentralisée mettant à contribution les partenaires du MAINC et des Premières Nations qui, conjointement, appliqueraient le cadre de responsabilité décrit dans le présent rapport. La figure 4 illustre la démarche suggérée.

Nous proposons que le MAINC gère l'évaluation nationale de concert avec des représentants des organismes des Premières Nations, à l'échelle du Canada. Le MAINC devra consulter les Premières Nations afin d'identifier les entités ou organismes qui siégeront au comité consultatif national sur l'évaluation. Vraisemblablement, les comités de l'Assemblée des Premières Nations

Figure 4

Approche proposée pour les futures évaluations de la Stratégie Jeunesse du MAINC



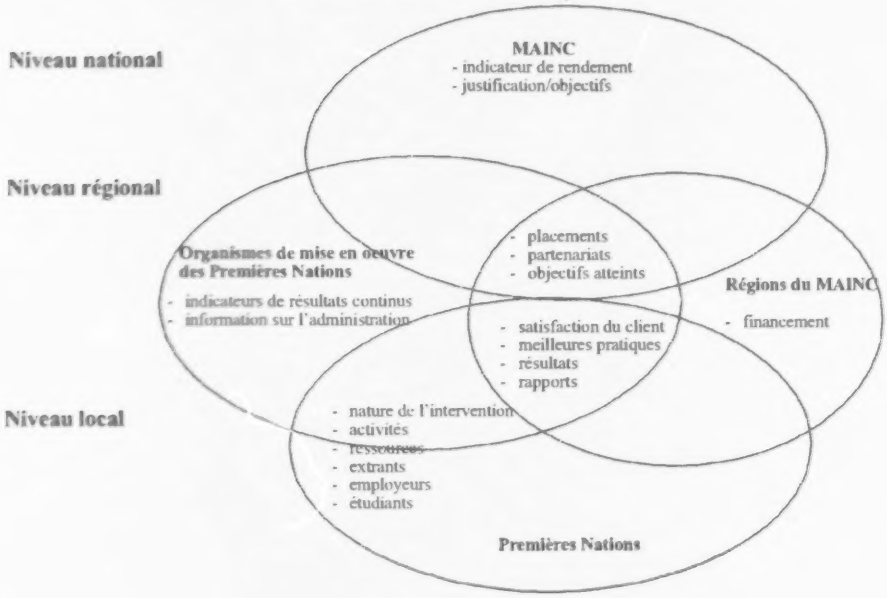
chargés de l'éducation pourront apporter leur aide en cette matière.

Des organismes des Premières Nations, œuvrant en collaboration avec le MAINC, assumeront la maîtrise d'œuvre en ce qui touche les indicateurs devant servir à la base d'information de gestion, pour les entrevues avec les intervenants et pour le sondage auprès des participants. Le MAINC apportera son aide et participera activement à l'analyse continue des mesures du rendement. En outre, le MAINC se chargera des entrevues avec les administrateurs, des études de cas et de l'examen statistique.

La figure 5 montre de quelle façon les partenaires seront mis à contribution ainsi que le type de données et les principaux indicateurs qu'ils recueilleront.

Collecte d'indicateurs de rendement par groupe d'intervenants et par niveau

Figure 5



Le processus se voulant de nature consultative et exhaustive, plus il y a de parties mises à contribution au niveau régional et au niveau des collectivités, plus il faudra consacrer de temps à la mise en œuvre du cadre d'évaluation. Aussi, proposons-nous que le MAINC entame le processus dès que possible.

Prochaines étapes

Le présent cadre d'évaluation se veut un guide devant servir à identifier les indicateurs clés inspirés des objectifs, des activités et des extrants des programmes et devra servir à mesurer de façon continue et à longue échéance les résultats des programmes. Toutefois, dans l'optique d'une application à long terme du cadre, nous proposons une démarche comportant les étapes présentées ci-après.

1. Identifier les indicateurs clés, de concert avec les intervenants autochtones.

2. Élaborer un guide d'auto-évaluation à l'intention des Premières Nations et de leurs organismes régionaux. Il conviendra d'adopter pour ce guide d'auto-évaluation une présentation qui permettra d'obtenir des données sur le cheminement des étudiants, des données démographiques à leur sujet et des données sur les résultats à long terme. Le guide serait assorti d'outils comme des questionnaires destinés aux employeurs et aux jeunes qui participent à la stratégie.

Nous recommandons que les étapes prévues pour l'application du cadre d'évaluation soient appliquées concrètement avec le concours des intervenants autochtones et que les outils d'accompagnement nécessaires soient établis avec leur concours également.

Bibliographie

SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR. *Repenser le rôle de l'État : améliorer la mesure des résultats et de la responsabilisation*, 1996.

MAYNE, John et Eduardo ZAPICO-GOÑI (éditeurs). *Monitoring Performance Measurement in the Public Service, Future Directions from International Experience*, New Brunswick, New Jersey, Transaction Publishers, 1997.

O'LEARY, C. J. *Performance Indicators: A Management Tool for Active Labour Programmes in Hungary and Poland*, Revue internationale du travail, 1995.

Programme placement carrière-été pour les étudiants inuits et des Premières Nations

Programme placement carrière-été pour les étudiants inuits et des Premières Nations

Description

Ce programme fournit des contributions salariales pour des emplois d'été axés sur la carrière destinés aux étudiants des Premières Nations qui vivent dans les réserves et aux étudiants inuits. Les emplois peuvent être créés par des communautés et des entreprises inuites ou par des gouvernements, des organismes et des entreprises des Premières Nations, dans les réserves. Le secteur privé (entreprises non autochtones) présent dans la collectivité est également partenaire de la stratégie.

Admissibilité au programme et lignes directrices

Le tableau 1 renferme des précisions au sujet des critères d'admissibilité et des lignes directrices du programme.

Financement

Le financement est fondé sur le nombre d'étudiants admissibles dans chaque région. En 1996-1997, le programme disposait d'un budget de 5 900 000 $, qui est passé à 8 200 000 $ par année pour 1997-1998 et 1998-1999.

Participation en 1996-1997

Voici certaines précisions au sujet de la participation au programme en 1996-1997 :

- au total, 3 768 étudiants ont participé au programme;
- l'âge moyen des participants se situait entre 15 et 19 ans;
- la durée moyenne d'emploi a été de 4 à 8 semaines;
- parmi les étudiants qui ont bénéficié d'un emploi, 71 % étaient des étudiants de niveau secondaire, tandis que 20 % avaient acquis une formation de niveau postsecondaire, et enfin 10 % étaient des élèves du niveau primaire.

Tableau 1

Vue d'ensemble des critères d'admissibilité et des lignes directrices du programme		
Critères d'admissibilité		**Lignes directrices**
Étudiants	Être un étudiant de niveau secondaire ou postsecondaire vivant dans une réserve, avoir entre 16 et 30 ans, avoir été inscrit à temps plein au cours de l'année scolaire précédente et prévoir reprendre des études à temps plein au cours de l'année scolaire suivante.	• Les employeurs du secteur privé reçoivent des contributions pouvant atteindre 50 % du salaire, jusqu'à concurrence de 2,50 $ l'heure. • Les employeurs du secteur des organismes sans but lucratif peuvent recevoir des contributions pouvant atteindre 100 % du salaire minimum applicable dans la province, pour un adulte. • Les employeurs du secteur des organismes sans but lucratif peuvent aussi demander à recevoir une somme de 100 $ par étudiant au titre des frais généraux et de 3 000 $ par étudiant au titre des frais généraux applicables à l'équipement destiné à des étudiants handicapés.
Employeurs et organismes	Organismes privés et sans but lucratif des Premières Nations situés dans les réserves. Entreprises non autochtones établies dans des collectivités des Premières Nations et des collectivités inuites.	
Propositions	Les employeurs admissibles soumettent des propositions au MAINC ou aux organismes autochtones chargés de l'application du programme. Au nombre des critères généraux servant à l'évaluation de chaque demande, mentionnons : • la mesure dans laquelle l'emploi apportera une expérience axée sur la carrière; • la mesure dans laquelle l'emploi préparera l'étudiant à faire son entrée sur le marché du travail ultérieurement; • les avantages qui en découlent pour les étudiants; • la contribution de l'employeur aux activités proposées	• Le poste offert à l'étudiant doit comporter un minimum de 30 heures de travail par semaine et au plus 40 heures. • L'emploi doit être d'une durée de 6 à 16 semaines consécutives. • Le programme doit s'appliquer également aux étudiants des deux sexes.

Modèle logique

Le tableau 2 nous livre un aperçu des composantes du programme, depuis ses objectifs jusqu'à ses répercussions à long terme.

Tableau 2

Modèle logique - Programme placement carrière-été pour les étudiants inuits et des Premières Nations		
Objectifs		
Créer des emplois d'été.	Aider les étudiants à acquérir une expérience de travail axée sur la carrière.	Préparer les étudiants à faire leur entrée sur le marché du travail.
Activités		
• Élaborer et examiner les propositions • Subventionner les salaires • Recruter des étudiants et des employeurs • Faire rapport sur le programme • Évaluer les employeurs et les étudiants	• Jumeler des étudiants et des employeurs • Offrir des activités de préparation à l'emploi	• Conseiller et soutenir les étudiants
Extrants		
• Projets approuvés • Contributions salariales • Création d'emplois d'été • Formulaires de rapport sur le programme	• Expérience axée sur la carrière	• Accroître l'assiduité en classe • Accroître l'intérêt envers l'école
Répercussions à court terme		
• Les étudiants touchent un salaire	• Les étudiants acquièrent une expérience de travail • Les étudiants font plus directement le lien entre leur expérience à l'école et les possibilités d'emploi	• Les étudiants acquièrent des compétences de base (par exemple, en informatique et dans les rapports interpersonnels). • L'assiduité en classe augmente. • L'importance des études pour accéder au marché du travail est reconnue. • Accroître l'estime de soi.
Répercussions à long terme		
• L'expérience de travail débouche sur des possibilités d'emploi futures	• Accroître le taux d'obtention de diplôme	• Transfert de compétences professionnelles vers d'autres emplois • Facilitation de la transition de l'école au monde du travail.

Programmes de camps d'été scientifiques et technologiques pour les Premières Nations et les Inuits

Programme de camps d'été scientifiques et technologiques pour les Premières Nations et les Inuits

Description

Ce programme fournit l'occasion d'acquérir des expériences pratiques dans diverses disciplines scientifiques et technologiques, en apportant son soutien à la tenue de camps scientifiques, en été. Le programme vise à promouvoir les sciences et la technologie en tant que choix de carrière intéressant pour les jeunes des Premières Nations et les jeunes Inuits qui ne jouissent par ailleurs d'aucun moyen d'accès aux nouvelles technologies. Le programme permet aux écoles de conclure des partenariats d'enseignement avec des universités ou d'identifier des camps scientifiques de la collectivité locale ou des environs.

Admissibilité au programme et lignes directrices

Tableau 1

Vue d'ensemble des critères d'admissibilité et des lignes directrices du programme		
Critères d'admissibilité		**Lignes directrices**
Étudiants	Pour les jeunes Autochtones de la sixième à la treizième année qui vivent dans les réserves et qui étaient inscrits à l'école à temps plein au cours de l'année scolaire précédente.	• Le programme offre des contributions au titre des frais de scolarité pour la participation à des programmes scientifiques existants ou encore au titre du coût de mise sur pied et d'administration d'un nouveau camp. • Les camps doivent avoir une vocation scientifique et permettre d'acquérir une expérience concrète. • Le coût est d'environ 500 $ par étudiant. • La proposition doit s'appliquer également aux étudiants des deux sexes.
Employeurs et organismes	Premières Nations et gouvernements inuits, de même que leurs agences et organismes.	
Propositions	Des fonds sont versés aux Premières Nations et aux organismes inuits concernés, soit pour mettre sur pied ou pour administrer un camp scientifique ou pour aider financièrement des étudiants admissibles à participer à des camps scientifiques et technologiques existants.	

Financement

Le financement est fondé sur le nombre d'étudiants admissibles dans chaque région. En 1996-1997, le programme disposait d'un budget de 800 000 $, qui est passé à 1 800 00 $, par année pour 1997-1998 et 1998-1999.

Participation en 1996-1997

Voici certaines précisions au sujet de la participation au programme en 1996-1997 :

- 2 032 étudiants ont participé à ce programme d'été;
- la majorité des étudiants provenaient d'écoles primaires et avaient 12 ou 13 ans.

Modèle logique

Le tableau 2 nous livre un aperçu des composantes du programme, depuis ses objectifs jusqu'à ses répercussions à long terme.

Tableau 2

Modèle logique - Programme de camps scientifiques et technologiques pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières Nations

Objectifs

Promouvoir les sciences et la technologie comme choix de carrière.	Fournir l'occasion d'acquérir une expérience pratique dans diverses disciplines scientifiques.	Faire connaître les nouvelles technologies aux étudiants.

Activités

• Élaborer et examiner des propositions • Mettre sur pied ou identifier des camps scientifiques • Embaucher des étudiants, à titre de coordonnateurs	• Attribuer des postes dans les camps	• Obtenir l'accès à des camps d'informatique universitaires • Inclure un volet de technologie dans les camps mis sur pied dans les collectivités.

Extrants

• Mise sur pied de camps d'été • Création d'emplois d'été	• Attribution de postes dans les camps	• Connaissance des ordinateurs (par exemple, Internet)

Répercussions à court terme

• Promotion des sciences et de la technologie comme choix de carrière	• Expérience en sciences • Connaissance des médecines traditionnelles et des utilisations traditionnelles de la science • Accroissement de l'intérêt pour les études	• Éveil à la science

Répercussions à long terme

- Poursuite d'études scientifiques tout au long du cours secondaire et des études postsecondaires
- Augmentation du taux d'obtention de diplôme

Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations

Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations

Description

Ce programme fournit du financement pour des propositions émanant des autorités scolaires des Premières Nations et dont l'objet est de mettre sur pied, de soutenir et d'élargir les programmes d'alternance études-travail destinés à des jeunes des Premières Nations qui vivent dans les réserves et aux jeunes Inuits, dans les écoles exploitées par les bandes ou dans les écoles fédérales. Le programme offre des possibilités de travail et d'études en milieu scolaire et vise à mousser les partenariats entre les écoles et les employeurs des secteurs public et privé, en vue d'offrir des programmes d'alternance études-travail.

Admissibilité au programme et lignes directrices

Tableau 1

Vue d'ensemble des critères d'admissibilité et des lignes directrices du programme		
Critères d'admissibilité		**Lignes directrices**
Étudiants	Les Autochtones de la septième à la treizième années qui fréquentaient une école de Premières Nations dans une réserve, et à temps plein, au cours de l'année scolaire précédente.	• Le Programme d'alternance études-travail doit se dérouler dans une école de réserve d'une Première nation ou dans une école administrée en vertu de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et de la Convention du Nord-Est québécois. • Les propositions doivent inclure des activités de placement en emploi (expérience concrète acquise dans un cadre de travail extrascolaire, pendant l'année scolaire. Les expériences proposées doivent avoir un lien avec le programme d'enseignement et la matière vue en classe. • Il faut prévoir des dispositions en ce qui concerne l'orientation et la supervision des étudiants participants. • Il faut tenir compte des programmes d'alternance études-travail et des politiques en cette matière qui existent dans les différentes provinces. • Il faut inclure un plan d'évaluation. • Il faut obtenir l'appui de la collectivité (conseil de bande, comité d'école, comité de parents et autres).
Employeurs et organismes	Les organismes admissibles sont les écoles des réserves, par l'intermédiaire de leurs organismes administratifs, et, dans le cas des Cris et des Inuits, le *Grand Conseil des Cris* et le *Gouvernement régional de Kativik*. En outre, les écoles fédérales et les écoles autochtones administrées sous le régime de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et de la Convention du Nord-Est québécois sont également admissibles.	
Propositions	Les écoles ou organismes des Premières Nations ou inuits élaborent une proposition de programme. À cette fin, il faut énoncer un objectif, identifier les appuis et les ressources communautaires qui pourraient contribuer au programme, préciser le nombre d'étudiants potentiels, faire état des possibilités de placement dans des emplois et estimer les coûts.	

Financement

Le financement est fondé sur le nombre d'étudiants admissibles dans chaque région. En 1996-1997, le programme disposait d'un budget de 3 200 000 $, qui est passé à 6 000 000 $ par année pour 1997-1998 et 1998-1999.

Participation en 1996-1997

Voici certaines précisions au sujet de la participation au programme en 1996-1997 :

- au total, 879 étudiants provenant de 114 écoles ont participé au programme;
- la majorité des participants étaient des étudiants de niveau secondaire dont l'âge se situait entre 15 et 19 ans.

Modèle logique

Le tableau 2 nous livre un aperçu des composantes du programme, depuis ses objectifs jusqu'à ses répercussions à long terme.

Tableau 2

Modèle logique - Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations et les écoles inuites

Objectifs

Mettre sur pied des programmes d'alternance études-travail ou améliorer les programmes existants.	Harmoniser les acquis scolaires avec une expérience en milieu de travail et dans la collectivité.

Activités

• Élaboration et examen des propositions • Activités préparatoires au placement • Recrutement d'étudiants et d'employeurs • Jumelage des étudiants avec les employeurs • Élaboration d'outils de communication	• Élaboration du programme en classe • Conseils et soutien aux étudiants • Développement de liens entre la collectivité et l'école • Évaluation de l'expérience vécue par l'étudiant et par l'employeur

Extrants

• Activités préparatoires au placement • Application du plan et du guide du programme • Placements • Évaluation des étudiants et des employeurs	• Plans d'apprentissage • Programme en classe

Répercussions à court terme

• Augmentation du nombre de programmes d'alternance études-travail • Appréciation accrue de l'école • Acquisition d'une expérience de travail valable pour les étudiants • Acquisition de compétences nouvelles	• Partenariats entre les écoles et les employeurs des secteurs privé et public • Combinaison de l'acquis scolaire avec l'expérience obtenue en milieu de travail et dans la collectivité • Accentuation de l'effort de planification de carrière • Augmentation de l'estime de soi

Répercussions à long terme

- Augmentation du taux d'obtention de diplôme d'études secondaires et d'emplois subséquents, chez les jeunes des Premières Nations
- Facilitation de la transition de l'école au monde du travail
- Préparation à une carrière future
- Reconnaissance de la pertinence du travail scolaire en regard de l'emploi

Programme d'acquisition d'expérience de travail pour les Inuits et les membres des Premières Nations

Programme d'acquisition d'expérience de travail pour les Inuits et les membres des Premières Nations

Description

Ce programme a pour objet de fournir des subventions salariales afin de donner la chance à des jeunes des Premières Nations qui vivent dans les réserves et à des jeunes Inuits décrocheurs et sans emploi d'acquérir une expérience de travail. Le programme aura pour effet d'accroître les compétences professionnelles de base et de faire acquérir une expérience de travail pratique qui améliorera l'employabilité future, tout en apportant une contribution à la collectivité. Le programme permet aux collectivités et aux entreprises de mobiliser les ressources disponibles de façon à combler leurs besoins particuliers. Il est prévu que cela se fera en partenariat avec les entreprises et les organismes locaux.

Admissibilité au programme et lignes directrices

Le tableau 1 fournit une vue d'ensemble des critères d'admissibilité et des lignes directrices du programme.

Financement

Le financement est fondé sur le nombre d'étudiants admissibles dans chaque région. Pour 1997-1998 et 1998-1999, le programme s'est vu attribuer un budget de 6 500 000 $.

Participation estimée en 1997-1998

Le programme a été conçu pour offrir de l'emploi à environ 400 jeunes par année.

Tableau 1

Vue d'ensemble des critères d'admissibilité et des lignes directrices du programme		
Critères d'admissibilité		**Lignes directrices**
Étudiants	Les jeunes des Premières Nations et les jeunes Inuits dont l'âge se situe entre 16 et 24 ans, qui ont quitté l'école et qui sont sans emploi, ou les jeunes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires et sont sans emploi.	• Les participants toucheront le salaire minimum, assorti d'avantages. • La période d'emploi doit être d'une durée de 6 à 9 mois. • Chaque projet doit être confié à un chef de projet provenant de la collectivité. • Chaque participant travaillera avec un chef de projet à l'établissement d'un plan d'apprentissage auquel sera intégré un programme d'expérience de travail, assorti d'un plan de formation scolaire à long terme et/ou d'emploi. • Au moins quatre participants travaillant en équipe, des placements individuels ou une combinaison des deux. • Les participants qui mèneront leur programme à terme pourront se voir délivrer un laissez-passer pour « l'étape suivante » (une contribution pouvant atteindre 2 000 $) de leur plan d'apprentissage • Les employeurs pourront recevoir une somme maximale de 1 500 $ qui leur permettra d'adapter leur lieu de travail aux besoins particuliers des participants handicapés. • Le programme couvrira les coûts supplémentaires que doivent assumer les parents qui travaillent, au titre des services de garderie. • Les collectivités qui reçoivent du financement s'engagent à fournir l'information requise l'évaluation du programme.
Employeurs et organismes	Les administrations des Premières Nations et les administrations inuites et leurs organismes sont appelés à offrir des expériences de travail supervisé.	
Propositions	Le programme est censé démarrer d'ici juin 1997. Les propositions devraient prévoir le recours aux services d'un chef de projet dans la collectivité pour diriger et conseiller les jeunes et pour les aider à se perfectionner en dynamique de la vie, à acquérir des compétences de travail et à se préparer à faire carrière. La proposition doit notamment inclure : - une description du travail que les participants sont appelés à faire; - une estimation du nombre de jeunes sans emploi qui participeront; - un plan d'administration du programme; - un budget détaillé.	

Modèle logique

Le tableau 2 nous livre un aperçu des composantes du programme, depuis ses objectifs jusqu'à ses répercussions à long terme.

Tableau 2

Modèle logique - Programme d'acquisition d'expérience de travail pour les Inuits et les membres des Premières Nations		
Objectifs		
Offrir des possibilités de travailler avec encadrement à des jeunes décrocheurs ou à des jeunes sans emploi.	Accroître les perspectives d'emploi à long terme pour les jeunes.	Créer des retombées pour les collectivités.
Activités		
• Élaboration et examen des propositions • Activités préparatoires à l'emploi • Recrutement d'employeurs • Sélection d'étudiants • Orientation et mentorat • Placements	• Plan à long terme de développement personnel • Subventions salariales et autre soutien financier	• Nouer des rapports entre la collectivité et des employeurs ou des organismes
Extrants		
• Placements	• Plan à long terme • Salaires • Plan d'apprentissage	• Partenariat avec des employeurs et des organismes
Répercussions à court terme		
• Expérience de travail	• Accroître l'employabilité des jeunes	• Connaissance des emplois et des besoins des collectivités • Bassin de main-d'œuvre qualifiée pour la collectivité
Répercussions à long terme		

Modèle logique - Programme d'acquisition d'expérience de travail pour les Inuits et les membres des Premières Nations

Objectifs

Offrir des possibilités de travailler avec encadrement à des jeunes décrocheurs ou à des jeunes sans emploi.	Accroître les perspectives d'emploi à long terme pour les jeunes.	Créer des retombées pour les collectivités.

Activités

• Possibilités d'emploi pour l'avenir	• Réduction du chômage chez les jeunes	• Créer des liens avec les organismes privés et publics dans la collectivité • Réduire la dépendance à l'égard des programmes de soutien du revenu

Programme des jeunes entrepreneurs Inuits et des Premières Nations

Programme des jeunes entrepreneurs Inuits et des Premières Nations

Description

Il s'agit d'un programme de micro-entreprises pour des jeunes, qui fréquentent ou non l'école, et dans le cadre duquel les jeunes qui sont intéressés à apprendre comment créer leur propre emploi par l'entreprenariat peuvent bénéficier d'un encadrement et d'un certain soutien financier. Les institutions prêteuses seront appelées à orienter et à conseiller les jeunes au sujet des débouchés d'affaires, à leur apporter un soutien sous forme de mentorat et de conseils et à fournir un capital de démarrage en vue de la mise sur pied d'une entreprise ou d'un projet d'entreprise. Le volet du capital de démarrage est offert *uniquement* en combinaison avec le service d'encadrement et les services de conseil.

Les partenaires du programme comprennent des collectivités des Premières Nations et des collectivités inuites, des institutions financières autochtones et d'autres organismes offrant des services d'encadrement d'entreprise, de même que l'Initiative jeunesse d'Entreprise autochtone Canada à Industrie Canada.

Admissibilité au programme et lignes directrices

Le tableau 1 fournit une vue d'ensemble des critères d'admissibilité et des lignes directrices du programme.

Financement

Le financement est fondé sur le nombre d'étudiants admissibles dans chaque région. En 1997-1998, le programme s'est vu attribuer un budget annuel de 1 500 000 $.

Participation estimée en 1997-1998

Jusqu'à 800 jeunes des Premières Nations et jeunes Inuits devraient participer au programme (sur une période de deux ans).

Tableau 1

Vue d'ensemble des critères d'admissibilité et des lignes directrices du programme		
Critères d'admissibilité		**Lignes directrices**
Étudiants	Ce programme sera offert aux jeunes sans emploi qui ne fréquentent plus l'école (dont l'âge se situe entre 15 et 30 ans); il pourrait être élargi de façon à inclure des jeunes en situation de sous-emploi, qui fréquentent l'école à temps partiel ou qui sont sur le point de quitter l'école.	• Le capital de démarrage comprend des prêts aux micro-entreprises (prêts de moins de 3 000 $). • Contributions modestes et remboursables, conditionnelles à une mise de fonds équivalente. • Capital de démarrage offert uniquement au titre des services de suivi et de conseils. • Le programme se veut le complément de l'Initiative jeunesse d'Entreprise autochtone Canada à Industrie Canada (et gérer, autant que possible, par cette dernière institution) • Le programme couvrira les coûts de fonctionnement des institutions participantes (par exemple, réserve en cas de perte sur les prêts afin de minimiser le risque, contributions couvrant l'intérêt et la partie du prêt remboursable sous condition, le marketing, le counselling et le fonctionnement, de façon à éponger les dépenses réelles engagées dans la prestation du programme).
Employeurs et organismes	Institutions prêteuses autochtones.	
Propositions	La priorité absolue ira aux propositions soumises par des institutions prêteuses autochtones (SFA, programme Développement des collectivités, CAE, ODEC ou autres). Les propositions soumises par des institutions prêteuses non autochtones pourront être examinées, dans la mesure où elles concernent des régions du pays qui ne sont pas desservies par les institutions autochtones.	

Modèle logique

Le tableau 2 nous livre un aperçu des composantes du programme, depuis ses objectifs jusqu'à ses répercussions à long terme.

Tableau 2

Modèle logique - Programme des jeunes entrepreneurs inuits et des Premières Nations

Objectifs

Permettre à des institutions prêteuses d'offrir un soutien financier et un encadrement à des jeunes, pour qu'ils puissent démarrer leurs propres entreprises.	Encourager l'entreprenariat.	Accroître l'employabilité des jeunes.

Activités

• Élaboration et examen des propositions • Examen des demandes • Liaison avec les institutions prêteuses • Soutien financier • Orientation et encadrement	• Conseils • Satisfaction et réaction des clients	• Orientation et encadrement

Extrants

• Financement de démarrage • Plans d'affaires • Possibilités en matière d'emplois autonomes	• Création d'entreprises	• Expérience de travail • Connaissance de la planification et de l'administration des affaires

Répercussions à court terme

• Accroître les possibilités d'emploi • Élargir l'accès à d'autres programmes de prêts	• Développement de micro-entreprises	• Acquisition de compétences nouvelles • Accroissement de l'estime de soi et de la confiance

Répercussions à long terme

- Réduction du chômage
- Accroissement du nombre d'entreprises dans les collectivités, qui se traduira par des retombées économiques
- Réduction de la dépendance à l'égard des programmes de soutien du revenu
- Possibilités d'emploi pour des membres des collectivités